

Plan d'Actions Régional 2022 Normandie



Sommaire

| | |
|---|--------|
| — Édito | page 3 |
| — Comment vous saisir du Plan d'Actions Régional pour accompagner un agent? | page 4 |

| | |
|--------------------------------|---------|
| Anfh | page 5 |
| — L'Anfh | page 6 |
| — Les établissements | page 7 |
| — Les missions des délégations | page 8 |
| — Les instances | page 9 |
| — Les équipes Anfh Normandie | page 10 |

| | |
|--|---------|
| Fonds et partenaires | page 13 |
| — Les fonds | page 14 |
| — Les ambitions stratégiques de l'Anfh | page 16 |
| — La politique régionale des fonds mutualisés: | |
| • FMEP, FQ & CPF | page 18 |
| • BC, VAE & CFP | page 20 |
| — Les partenariats | page 22 |

| | |
|--|---------|
| Outils | page 25 |
| — Les étapes clés du plan de formation | page 26 |
| — Les orientations nationales de formation | page 27 |
| — L'obligation de DPC | page 28 |
| — Les marchés Anfh : de la commande au paiement | page 29 |
| — Les marchés réalisés par les délégations normandes | page 31 |
| — La plateforme LMS de l'Anfh | page 32 |
| — Gesform Evolution | page 33 |
| — La prise en charge financière | page 34 |

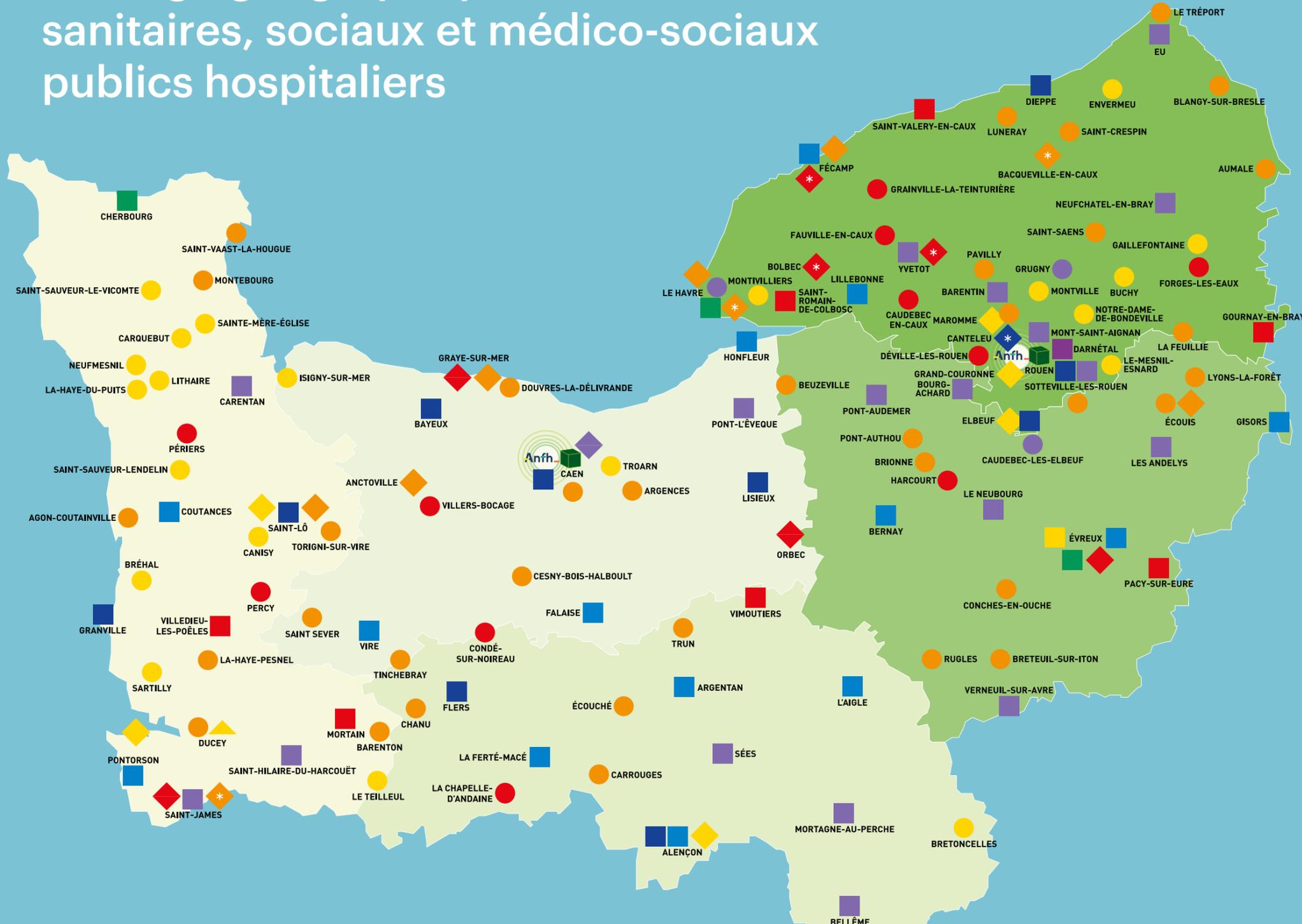
| | |
|-----------------------------------|---------|
| Actions en région | page 37 |
| — Actions de formation régionales | page 38 |
| — Animation régionale | page 54 |
| — Actions de formation nationales | page 55 |

| | |
|---|---------|
| Dispositifs | page 57 |
| — Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) | page 58 |
| — Compte personnel de formation (CPF) | page 59 |
| — Le maintien dans l'emploi et la seconde partie de carrière | page 60 |
| — Dispositif Compétences clés | page 62 |
| — Usages numériques et éthique professionnelle | page 64 |
| — La Qualité de vie au travail (QVT) | page 66 |
| — Les entretiens professionnels | page 67 |
| — Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences | page 68 |
| — Cartographie régionale des métiers, emplois et compétences | page 69 |

| | |
|----------------------------|---------|
| Réseaux et supports | page 71 |
| — Les réseaux normands | page 72 |
| — Les outils d'information | page 73 |

| | |
|------------------------------------|---------|
| Index | page 75 |
| — Glossaire | page 76 |
| — Actions de formation par filière | page 79 |
| — Index | page 84 |

Maillage géographique des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics hospitaliers



- GHT « Caux Maritime » :**
7 établissements - 2231 agents
CH de Dieppe (établissement support), CH de Saint-Valery-en-Caux, CH d'Eu, EHPAD du Tréport, EHPAD d'Envermeu, EHPAD de Luneray, EHPAD de Saint-Crespin
- GHT « Estuaire de la Seine » :**
6 établissements - 6682 agents
GH du Havre (établissement support), CH de Pont-Audemer, CH de Fécamp, CH de Lillebonne-Bolbec, CH de Saint-Romain-de-Colbosc, EHPAD de Beuzeville
- GHT « Rouen Cœur de Seine » :**
9 établissements - 11796 agents
CHU de Rouen (établissement support), CH de Gournay-en-Bray, CH de Neufchâtel-en-Bray, CH de Barentin, CH d'Yvetot, CH du Belvédère à Mont-Saint-Aignan, CHS du Rouvray à Sotteville-lès-Rouen, CH de Darnétal, CH de Bois-Petit à Sotteville-lès-Rouen
- GHT « Val de Seine et Plateaux de l'Eure » :**
3 établissements - 2263 agents
CH d'Elbeuf-Louviers/Val de Reuil (établissement support), CH de Bourg-Achard, CH du Neubourg
- GHT « Eure-Seine-Pays d'Ouche » :**
11 établissements - 6017 agents
CH Évreux-Vernon (établissement support), CH de Bernay, CH de Gisors, CH de Verneuil-sur-Avre, CH des Andelys, CH de Pacy-sur-Eure, CHS de Navarre à Évreux, CH de l'Aigle, EHPAD de Breteuil-sur-Iton, EHPAD de Conches-en-Ouche, EHPAD de Rugles
- GHT « Normandie Centre » :**
9 établissements - 11946 agents
CHU de Caen (établissement support), CH de Lisieux, CH de Bayeux, CH de Falaise, CH de Pont-l'Évêque, Établissement public de santé mentale de Caen, CH de la Côte Fleurie à Cricquebœuf, CH d'Argentan, CH de Vimoutiers
- GHT « Orne-Perche-Saosnois » :**
5 établissements - 3108 agents
CH d'Alençon-Mamers (établissement support), Centre psychothérapique de l'Orne à Alençon, CH de Mortagne-au-Perche, CH de Bellême, CH de Sées
- GHT « Les Collines de Normandie » :**
3 établissements - 2267 agents
CH de Flers (établissement support), CH de Vire, CH des Andaines à La Ferté-Macé et Domfront
- GHT « Mont-Saint-Michel » :**
7 établissements - 3023 agents
CH d'Avranches-Granville (établissement support), CH de Mortain, CH de Saint-Hilaire-du-Harcouët, CH de Saint-James, CH de Villedieu-les-Poêles, CHS de Pontorson, Centre d'accueil et de soins de Saint-James
- GHT « Centre Manche » :**
3 établissements - 2250 agents
CH de Saint-Lô (établissement support), CH de Carentan, CH de Coutances
- GHT « Cotentin » :**
3 établissements - 2500 agents
CH public du Cotentin à Cherbourg-Valognes (établissement support), EHPAD de Sainte-Mère-Église, EHPAD de Carquebut

| | | |
|-------------------|--|-----------------------|
| 50 MANCHE | Centre Hospitalier Universitaire | Jusqu'à 50 agents |
| 14 CALVADOS | Centre Hospitalier | De 51 à 100 agents |
| 61 ORNE | Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes | De 101 à 200 agents |
| 27 EURE | Etablissement Social et Médico-Social | De 201 à 500 agents |
| 76 SEINE-MARITIME | Groupement de Coopération Sanitaire | De 501 à 1000 agents |
| | ESAT | De 1001 à 2000 agents |
| | | De 2001 à 5000 agents |
| | | Plus de 5000 agents |



Édito

Le pôle formation de l'Anfh Normandie a le plaisir de vous présenter la version 2022 de notre PAR.

Ce PAR est la photographie, à un moment T de l'année, de notre offre de services. Il vous permettra, nous l'espérons, d'en avoir une vue complète et une compréhension aisée.

Notre offre se renouvelle, au gré de vos besoins et demandes, liés aux évolutions de notre secteur et à notre volonté commune de développer, en continu, les connaissances et compétences de chacun des agents.

Aussi, nous attirons tout particulièrement votre attention sur les nouveaux dispositifs liés à l'actualité que sont la GPMC, l'entretien professionnel, l'éthique et le numérique.

Au moment de la parution de ce recueil de services, nous travaillons sur le renouvellement des gros dispositifs que sont les Compétences clés et le Maintien dans l'emploi/ seconde partie de carrière. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous, pour vous donner toutes les informations utiles, afin de maintenir dans vos structures les belles dynamiques mises en place.

Notons que la cartographie des métiers, en cours de déploiement, sur laquelle vous êtes nombreux à vous être engagés, contribuera à alimenter nos réflexions et à enrichir notre offre.

Nous tenons à remercier tous les fidèles utilisateurs et lecteurs de ce PAR pour leurs efforts durant cette crise sanitaire actuelle, fort contraignante. En effet, l'énergie de chacun, fournie sans relâche, génère une force collective qui permet de maintenir, malgré toute la complexité des situations, la professionnalisation des agents de la Fonction publique hospitalière.

Enfin, nous espérons vivement que l'année 2022 vous permettra de reprendre plus massivement le chemin de la formation. Les conseillères formation de vos délégations et nous-même restons à votre écoute pour vous accompagner dans l'enrichissement de votre offre de formation au service de vos politiques d'établissements et des besoins exprimés par les agents.

Catherine LABBÉ et Corinne ROUBY
Déléguées Anfh Normandie

Comment vous saisir du Plan d'Actions Régional pour accompagner un agent?



Interrogation sur son avenir professionnel

→ CEP : conseil en évolution professionnelle
page 58

→ BC : bilan de compétences
page 21

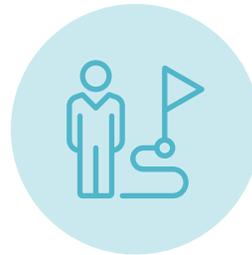
→ Dispositif Maintien dans l'emploi et seconde partie de carrière
page 60



Consolidation des savoirs de base

→ Compétences clés
page 38 et 62

→ Améliorer ses écrits professionnels
page 38



Évolution de carrière

→ L'entretien professionnel
page 39, 42 et 67

→ Préparation aux concours
page 39

→ Réussir une formation
page 38

→ Les études promotionnelles, les formations qualifiantes et CPF
page 18

→ FAE : formation d'adaptation à l'emploi
page 40



Développement des compétences et des connaissances

→ Les dispositifs
page 57 à 70

→ Les atomes de savoirs
page 74

→ Les capsules pédagogiques
page 74

→ L'animation régionale
page 54

→ AFR et AFN : les Actions de formation régionales et nationales
page 38 à 55



Vous pouvez retrouver des informations

complémentaires sur notre site internet: www.anfh.fr



ANFH

- L'Anfh _____ page 6
- Les établissements _____ page 7
- Les missions des délégations _____ page 8
- Les instances _____ page 9
- Les équipes Anfh Normandie _____ page 10

L'Anfh

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007.

L'Anfh, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière (FPH) repose sur **3 valeurs structurantes** :



Paritarisme

Administration conjointe avec des représentants des établissements et des organisations syndicales



Solidarité

Mutualisation des fonds, égalité d'accès à la formation et partage d'expériences



Proximité

16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales

→ **Notre association collecte, gère, mutualise (pour partie) et optimise les fonds destinés au financement de la formation professionnelle.** Elle met à la disposition de ses adhérents un ensemble de services visant à les accompagner en matière d'ingénierie pédagogique et financière, de gestion du plan de formation et d'analyse de leurs besoins.

En savoir plus



www.anfh.fr

Les établissements



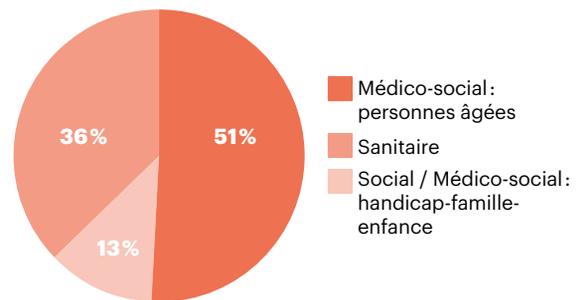
L'Anfh Normandie couvre 5 départements

Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime. **148 établissements adhérents**
64 270 agents

La délégation territoriale de Caen est au service de **75 établissements**, dont 6 GHT, situés dans les départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne.

- **1** CHU
- **26** CH
- **37** EHPAD
- **9** HANDICAP-FAMILLE-ENFANCE
- **2** GCS

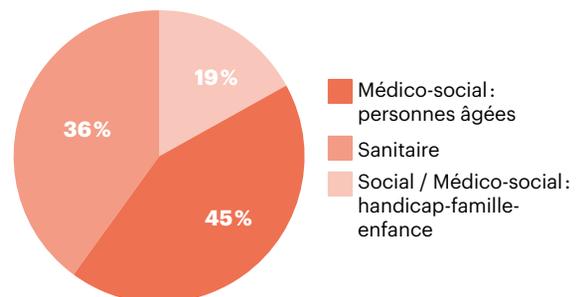
Répartition des établissements adhérents Plan par secteur:



La délégation territoriale de Rouen est au service de **73 établissements**, dont 5 GHT, situés dans les départements de l'Eure et de la Seine-Maritime.

- **1** CHU
- **25** CH - CHS
- **33** EHPAD
- **12** HANDICAP-FAMILLE-ENFANCE
- **1** GIP
- **1** GCS

Répartition des établissements adhérents Plan par secteur:



11 GHT normands

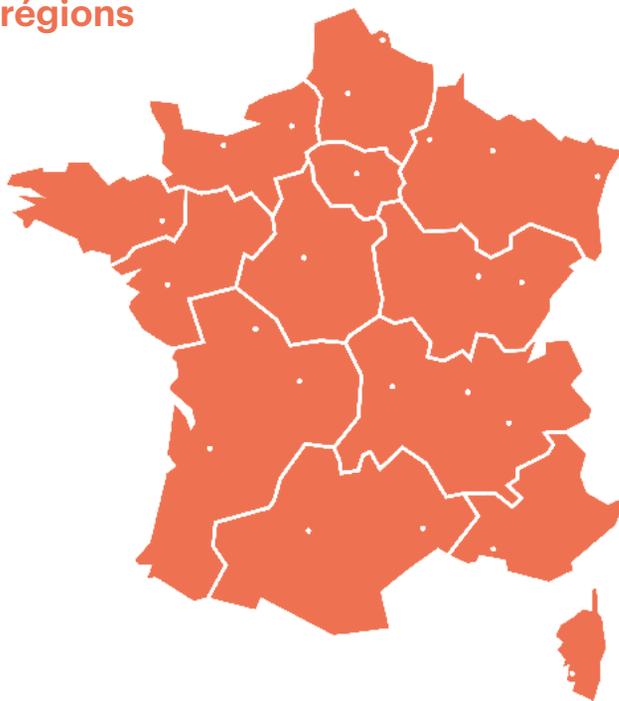
100% des établissements sont adhérents à l'Anfh

Les missions des délégations

Pour l'accomplissement de ses missions dans les régions, l'Anfh s'appuie sur 16 délégations régionales et 26 implantations territoriales. L'Anfh Normandie se compose de deux délégations territoriales: l'une à Caen, l'autre à Rouen.

Elles mettent en œuvre les moyens nécessaires pour **répondre aux besoins des établissements et des agents** en matière d'information, d'assistance, de soutien et de conseil **dans l'élaboration et la réalisation des projets de formation**, dans le cadre des directives nationales.

L'Anfh en régions



DOM TOM



Guyane Guadeloupe Martinique Océan Indien Saint-Pierre-et-Miquelon

À cet effet, les délégations régionales:

- participent à la réflexion et à la préparation des orientations générales de l'association;
- assurent la mise en œuvre régionale de l'action de l'Anfh suivant les orientations stratégiques adoptées par l'Assemblée générale de l'association et les décisions prises par le Conseil d'administration;
- répondent aux besoins des établissements;
- assurent la représentation de l'Anfh par l'intermédiaire de leur président auprès des organismes publics ou privés de la région considérée.

Les délégations territoriales:

- contribuent à la réflexion pédagogique, en réalisant une activité de veille et d'identification des besoins et des demandes au niveau de leur ressort territorial afin d'alimenter l'élaboration des plans d'actions régionaux et/ou interrégionaux. Elles sont également force de proposition s'agissant de la politique d'animation régionale;
- instruisent et accordent les demandes de financement pour les études promotionnelles (FMPE), le Compte personnel de formation (FQ & CPF) et les dispositifs individuels (CFP, BC, VAE), dans le respect des textes en vigueur et des règles de prise en charge fixées par le Conseil d'administration et le Conseil régional stratégique et de gestion.

Les instances

Les instances de décision et de consultation de l'Anfh sont administrées de façon paritaire par les représentants des directions et les organisations syndicales de la Fonction publique hospitalière.

Voici la déclinaison de cette organisation **dans la région et les territoires** :

Les instances de la région

| | MISSIONS | COMPOSITION | RÉALISATIONS |
|---|--|---|--|
| CRSG (Conseil régional stratégique et de gestion) | <ul style="list-style-type: none"> → Décide de la politique régionale retranscrite dans le Plan d'Actions Régional → Détermine les règles de prise en charge des actions relevant des crédits mutualisés → Définit les enveloppes liées aux dossiers individuels et aux EP pour chaque territoire | <ul style="list-style-type: none"> → 10 membres FHF → 10 membres des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO) | <ul style="list-style-type: none"> → Animation régionale → Actions de formation régionales |
| BR (Bureau Régional du CRSG) | <ul style="list-style-type: none"> → Prépare les CRSG → Exécute les décisions du CRSG | <ul style="list-style-type: none"> → 3 membres FHF → 3 membres des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO) | <ul style="list-style-type: none"> → FQ & CPF, EP |

Les instances des territoires

| | MISSIONS | COMPOSITION | RÉALISATIONS |
|--|---|---|---|
| Comité territorial Calvados – Manche – Orne | <ul style="list-style-type: none"> → Examine les demandes de prise en charge financière des dossiers EP, FQ & CPF, BC, VAE et CFP → Décline la politique régionale dans les territoires | <ul style="list-style-type: none"> → 9 membres FHF → 9 membres des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA) | <ul style="list-style-type: none"> → Validation des prises en charge des dossiers CFP, BC, VAE, EP, FQ & CPF |
| Comité territorial Eure – Seine-Maritime | <ul style="list-style-type: none"> → Réalise une activité de veille → Identifie les besoins au niveau régional → Transmet les éléments au CRSG | <ul style="list-style-type: none"> → 9 membres FHF → 9 membres des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, SUD) | <ul style="list-style-type: none"> → Organisation des journées régionales → Déploiement du PAR |

Les équipes Anfh Normandie

Délégation de Caen → Déléguée territoriale: Catherine Labbé

PÔLE GESTION DE FONDS

Collecte, optimisation
et gestion des fonds

Carole Brennemanne

→ **Conseillère en gestion
de fonds**

02 31 46 71 60
c.brennemanne@anfh.fr

Charlotte Chalopin

→ **Conseillère en gestion
de fonds**

02 31 46 71 66
c.chalopin@anfh.fr

Nathalie Duguay

→ **Conseillère en gestion
de fonds**

02 31 46 71 68
n.duguay@anfh.fr

Céline Lelièvre

→ **Conseillère en gestion
de fonds**

02 31 46 71 62
c.lelievre@anfh.fr

Bernadette Troussard

→ **Conseillère en gestion
de fonds**

02 31 46 71 64
b.troussard@anfh.fr

PÔLE FORMATION

Mise en œuvre du PAR,
achats et ingénierie de
formation

Marine Crapart

→ **Conseillère formation**

02 31 46 71 69
m.crapart@anfh.fr

Sophie Crochet

→ **Conseillère formation**

02 31 46 71 65
s.crochet@anfh.fr

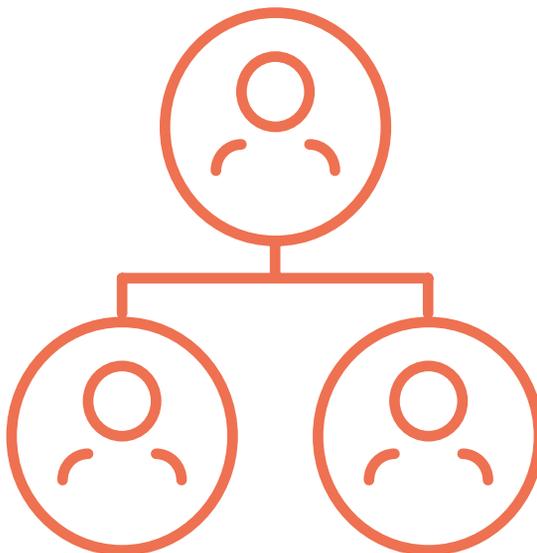
PÔLE DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Accompagner les
projets personnels de
formation
(CFP, BC, VAE)

Christine Deneu

→ **Conseillère en
dispositifs individuels**

02 31 46 71 67
c.deneu@anfh.fr



Délégation de Rouen → Déléguée régionale et territoriale: Corinne Rouby

PÔLE GESTION DE FONDS

Collecte, optimisation
et gestion des fonds

Valérie Augier

→ **Conseillère en gestion
de fonds, référente GHT
Caux Maritime**

02 32 08 18 30
v.augier@anfh.fr

Noémie Boulet

→ **Conseillère en gestion
de fonds, référente GHT
Rouen Cœur de Seine**

02 32 08 10 49
n.boulet@anfh.fr

Pauline Courchai

→ **Conseillère en gestion
de fonds, référente
GHT Eure-Seine-Pays
d'Ouche**

02 32 08 10 44
p.courchai@anfh.fr

Sébastien Duflos

→ **Conseiller en gestion de
fonds, référent GHT Val
de Seine et Plateaux de
l'Eure**

02 32 08 18 26
s.duflos@anfh.fr

Viviane Millard

→ **Conseillère en gestion
de fonds, référente GHT
Estuaire de la Seine**

02 32 08 10 42
v.millard@anfh.fr

PÔLE FORMATION

Mise en œuvre du PAR,
achats et ingénierie de
formation

Hélène Dewasmes

→ **Conseillère formation**

02 32 08 10 45
h.dewasmes@anfh.fr

Sophie Roze

→ **Conseillère formation**

02 32 08 18 28
s.roze@anfh.fr

PÔLE DISPOSITIFS INDIVIDUELS

Accompagner les
projets personnels de
formation
(CFP, BC, VAE)

Justine Dekimpe

→ **Conseillère en
dispositifs individuels**

02 32 08 10 46
j.dekimpe@anfh.fr



Mephy Indra → Assistante 02 32 08 10 40 m.indra@anfh.fr

2

FONDS ET PARTENAIRES

- Les fonds page 14
- Les ambitions stratégiques de l'Anfh page 16
- La politique régionale des fonds mutualisés :
 - FMEP, FQ & CPF page 18
 - BC, VAE & CFP page 20
- Les partenariats page 22

Les fonds



Cotisation
volontaire



Cotisation
obligatoire

Plan de formation



Pour les agents
de la Fonction
publique
hospitalière
hors praticiens
hospitaliers

Fonds dédiés
aux frais liés
à la formation
des agents de
l'établissement :

- pédagogie
- déplacements
- remplacement
des agents partis
en formation

83%

Fonds de
qualification et
Compte personnel
de formation

7,1%

Enveloppe
régionale :

- actions régionales
- études
promotionnelles
- formations
qualifiantes

4%

Frais de gestion
dont
Actions de
formation
nationales (AFN),
communication

5,9%

FMEP



Pour les agents
de la Fonction
publique
hospitalière
hors praticiens
hospitaliers

Fonds mutualisés
pour le finance-
ment des études
promotionnelles.

Les études
promotionnelles
désignent les
formations qui
aboutissent aux
diplômes du
secteur sanitaire
et social (liste
fixée par arrêté
du ministère de la
Santé).

La demande de
financement relève
exclusivement de
l'établissement qui
adresse ses dossiers
à l'Anfh.

94,1%

Frais de gestion

5,9%

CFP - BC - VAE

Cotisation
0,2%
masse
salariale

Fonds mutualisés pour financer le Congé de formation professionnelle, le congé pour Validation des acquis de l'expérience et le congé pour Bilan de compétences.

94,1%

Pour les agents de la Fonction publique hospitalière hors praticiens hospitaliers

La demande de financement relève exclusivement de l'agent qui adresse son dossier à l'Anfh.

Frais de gestion **5,9%**

DPC médical

Cotisation
0,75%
0,5%*
masse
salariale

Financement du Plan de DPC Médical **95%**

Mutualisation **2%**

Pour les médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens

Frais de gestion, communication **3%**

* CHU = 0,5 %
Autres établissements = 0,75 %

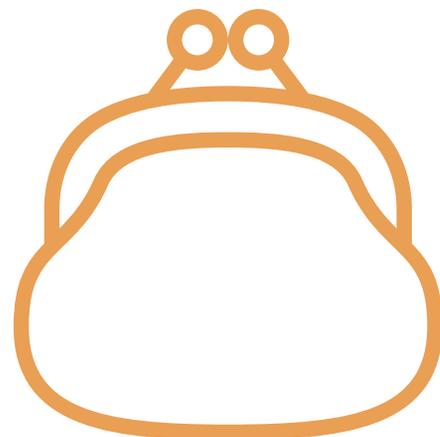
Formation travailleurs ESAT

Cotisation
4,8%
masse
salariale

Fonds dédiés à la formation des travailleurs en situation de handicap

94,1%

Frais de gestion **5,9%**



Les ambitions stratégiques de l'Anfh

4 ambitions et 12 objectifs constituent les lignes directrices de notre projet stratégique national. Nos actions d'animation et notre Plan d'Actions régional viennent nourrir ces dernières en s'adaptant aux besoins spécifiques de nos territoires.

Ambition 1

Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

Objectif 1

Maintenir et développer les capacités d'évolutions professionnelles des agents

Objectif 2

Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents

Objectif 3

Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles

Ambition 2

Soutenir les politiques RH des établissements

Objectif 4

Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements

Objectif 5

Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de QVT

Objectif 6

Soutenir les territoires et les établissements : formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences

Objectif 7

Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers

Ambition 3

Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

Objectif 8

Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels dans les territoires

Objectif 9

Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins »

Objectif 10

Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des projets territoriaux de santé

Ambition 4

Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

Objectif 11

Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations

Objectif 12

Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la RSE et de l'égalité professionnelle



Découvrez les actions financées sur les fonds régionaux, classées selon nos 4 ambitions, de la page 38 à la page 53



Tout savoir sur le projet stratégique 2020-2023, rendez-vous à l'adresse : www.anfh.fr/l-Anfh/le-projet-strategique-2020-2023

La politique régionale des fonds mutualisés

Formations qualifiantes et études promotionnelles

2 fonds mutualisés régionaux permettent de soutenir les politiques RH des établissements

FMEP Fonds mutualisés des études promotionnelles

Fonds mutualisés pour le financement des études promotionnelles.

Les études promotionnelles désignent les formations qui aboutissent aux diplômes du secteur sanitaire et social (liste fixée par arrêté du ministère de la Santé).

À l'initiative exclusive de l'établissement, ce dernier présente les demandes de prise en charge à l'Anfh.

94,1% Le FMEP permet de financer les études promotionnelles (EP)

Les études promotionnelles (EP) sont des formations diplômantes permettant aux agents d'évoluer professionnellement dans la Fonction publique hospitalière grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.

L'arrêté du 19 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 23 novembre 2009 fixe la liste des diplômes et certificats relevant des EP (30 formations).

www.legifrance.gouv.fr,

JORF n° 0168 du 21 juillet 2019, texte n° 15

Les diplômes et certificats du secteur sanitaire et social acquis en fin d'études promotionnelles par les agents relevant des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée sont les suivants:

- Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
- Diplôme d'État d'aide-soignant
- Diplôme d'État d'infirmier
- Diplôme d'État de sage-femme
- Diplôme d'État de masseur-kinésithérapeute
- Diplôme d'État d'ergothérapeute
- Diplôme d'État de psychomotricien
- Certificat de capacité d'orthophoniste
- Diplôme d'État de pédicure-podologue
- Certificat de capacité d'orthoptiste
- Diplôme d'État de manipulateur d'électroradiologie médicale
- Diplôme d'État de technicien en analyses biomédicales
- Diplôme d'État de puéricultrice
- Diplôme d'État d'infirmier anesthésiste
- Diplôme d'État d'infirmier de bloc opératoire
- Diplôme d'État d'infirmier en pratique avancée
- Diplôme de cadre de santé
- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social
- Diplôme d'État d'assistant de service social
- Diplôme d'État de moniteur-éducateur
- Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé
- Diplôme d'État d'éducateur spécialisé
- Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
- Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
- Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport
- Brevet d'État d'animateur technicien de la jeunesse et de l'éducation populaire
- Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière
- Diplôme d'assistant de régulation médicale.

FQ & CPF Fonds de qualification et Compte personnel de formation

Fonds de qualification et compte personnel de formation

7,1%

Le FQ & CPF permet de financer les diplômes et certificats inscrits au RNCP et au RSCH.

Les certifications professionnelles peuvent être délivrées :

- par l'État et ses institutions (diplômes, habilitations);
- par les branches professionnelles (certificats de qualification professionnelle – CQP);
- par les entreprises privées (titres professionnels, certificats de compétences).

Pour être financé sur le FQ & CPF, le diplôme ou certificat doit être de niveau 3 à 6 (nouveau cadre national*) et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique des certifications et des habilitations (RSCH). Les études promotionnelles sont donc également finançables sur ce fonds.

* Le cadre national des certifications professionnelles

Financements possibles

| | |
|--|----------------------------------|
| Niveaux 1 et 2: sans diplôme ou brevet des collèges | Plan de formation |
| Niveau 3: CAP ou BEP Niveau 4: bac Niveau 5: bac+2 Niveau 6: bac +3 | FQ & CPF et/ou Plan de formation |
| Niveau 7: master | Plan de formation |
| Niveau 8: doctorat | |

Pour allouer les fonds mutualisés (FMEP, FQ & CPF), les membres des instances :

- étudient la dynamique de consommation des plans de formation (part du traitement, dynamique EP sur les plans, consommation des fonds sur les années écoulées et en cours);
- donnent la priorité aux plus bas niveaux de qualification et aux reports d'entrées en formation.

Retrouvez la politique régionale dans la plaquette *Études promotionnelles et formations qualifiantes*.

Vos conseillers en gestion de fonds sont à votre disposition pour vous éclairer sur le périmètre du FQ & CPF, les priorités définies par les instances nationales et régionales et les modalités de prise en charge pour la mise en œuvre de ces fonds.



Plaquette de présentation disponible sur notre site internet régional et auprès de votre délégation territoriale

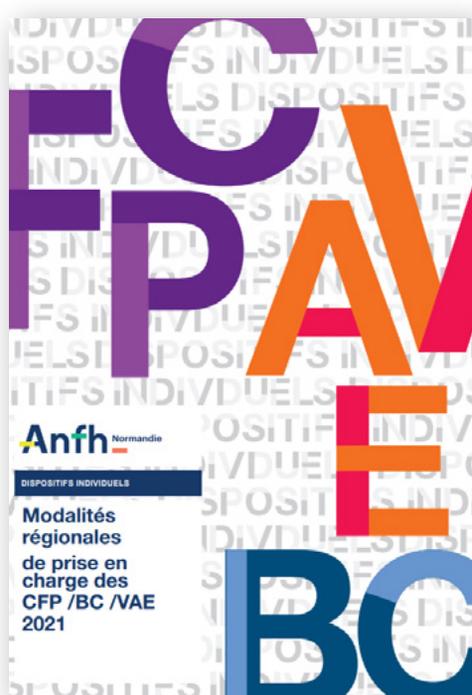
La politique régionale des fonds mutualisés

Dispositifs individuels : modalités régionales de prise en charge des CFP, BC, VAE



Les dispositifs **Bilan de compétences (BC)**, **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** et **Congé de formation professionnelle (CFP)** accompagnent les agents de la Fonction publique hospitalière, contractuels, stagiaires ou titulaires, en situation d'activité à temps plein ou à temps partiel, dans leurs projets individuels et personnels de reconversion professionnelle.

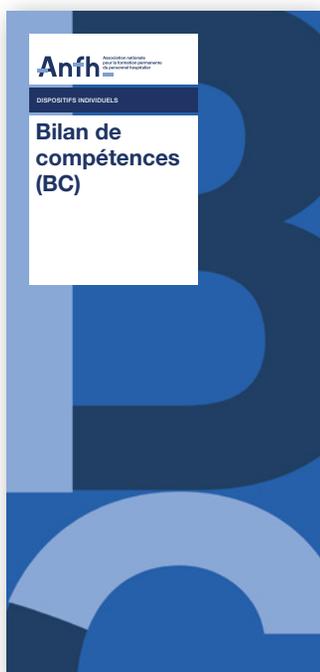
Les demandes de prise en charge sont instruites par le Comité territorial (instance paritaire de l'Anfh). Ce comité décide, sur la base de priorités nationales et de critères régionaux, du financement des dossiers présentés, au regard des fonds mutualisés disponibles.



Vous souhaitez en savoir plus et connaître les modalités de prise en charge? Consultez l'ensemble de notre documentation sur :

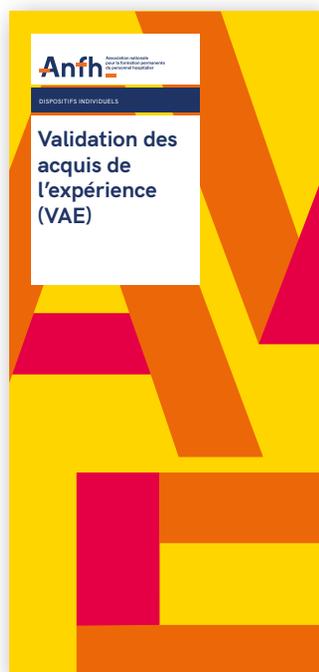
www.anfh.fr/basse-normandie
www.anfh.fr/haute-normandie

BC



Le BC permet à un agent de faire un point sur sa carrière, par l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation.

VAE



La VAE permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification, enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles.

CFP



Le CFP est un droit statutaire qui donne aux agents de la FPH, sous condition de recevabilité, la possibilité de réaliser, à leur initiative et à titre individuel, un projet personnel de reconversion professionnelle, par le financement de formations distinctes de celles pouvant faire partie du plan de formation de leur établissement.



Les conseillères en dispositifs individuels sont à votre disposition pour toutes demandes d'informations complémentaires :

Sur le site de Caen :

Christine DENEU
02 31 46 71 67
c.deneu@anhf.fr

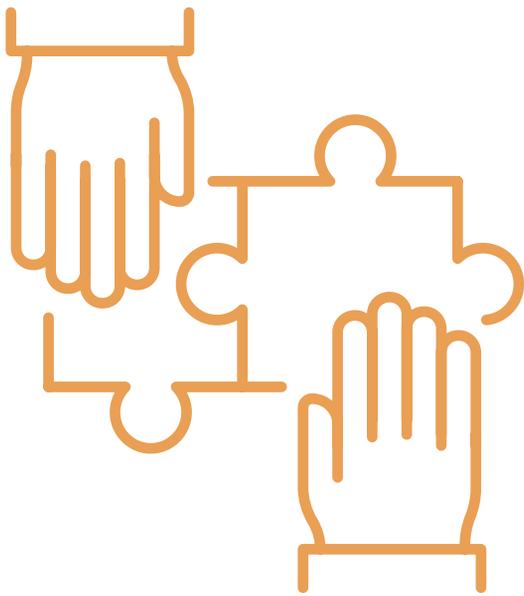
Sur le site de Rouen :

Justine DEKIMPE
02 32 08 10 46
j.dekimpe@anhf.fr

Les partenariats

Nouer des partenariats pour soutenir les dynamiques de formation

Les partenariats constituent un **levier significatif** pour la réalisation du projet stratégique de l'Anfh, qui mobilise le siège et les délégations régionales. Les cofinancements possibles grâce à ces partenariats permettent de mener un **plus grand nombre d'actions de formation** et de répondre ainsi favorablement aux attentes des établissements adhérents et des agents.



Plus d'informations sur :

www.anfh.fr/l-Anfh/les-partenaires-de-l-Anfh-0

Des partenariats nationaux à déclinaison régionale :



La CNSA :

Elle accompagne depuis plusieurs années l'Anfh et permet ainsi de cofinancer certaines formations qualifiantes et des actions professionnalisantes, qu'il s'agisse des ASG ou de thématiques prioritaires par la CNSA.



Le FIPHP :

Une nouvelle convention de partenariat est en cours d'élaboration. Elle devrait permettre de venir cofinancer entre autres, des actions de formations permettant de favoriser l'intégration, le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap et de développer l'entrée en apprentissage des publics au sein de vos établissements.

Des partenariats régionaux :



L'ARS :

L'Agence régionale de santé Normandie signe régulièrement des conventions avec l'Anfh Normandie. Elle a accompagné, ces dernières années, des actions de formation portant sur la QVT. Elle finance par ailleurs directement certaines actions des établissements au travers d'appels à projets réguliers : formations ASG, actions QVT..., venant ainsi soutenir vos efforts de formation. Au-delà des sujets définis dans les conventions, les deux entités s'invitent à participer à des groupes de réflexion (attractivités des métiers, cartographie des métiers...).



Le Conseil régional :

En 2021 a été signée une convention qui permet le cofinancement par le Conseil régional de 120 dossiers d'aides-soignants. Ainsi seront pris en charge par notre partenaire les frais pédagogiques de ces dossiers sur les 2 années scolaires 2021-2022 et 2022-2023, ainsi que l'expérimentation de formations préalables au recrutement d'ASH en établissement, cela afin de permettre de disposer de connaissances fondamentales facilitant leur intégration au sein des équipes des établissements de la Fonction publique hospitalière.

Parallèlement, le Conseil régional propose à l'Anfh en tant que financeur de la formation de s'associer aux travaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale. Il s'agit de contribuer à analyser les évolutions des compétences et de proposer des actions permettant de faciliter et de sécuriser l'accès à l'emploi de tous les publics ; contribuer à la mise en œuvre d'actions opérationnelles innovantes ou expérimentales en matière d'orientation et d'attractivité des métiers ; d'organiser le développement cohérent de l'offre de formation sur le territoire régional...



Handi-Pacte et les Cap Emploi :

Des travaux ont été engagés en 2021 pour permettre aux structures de mieux identifier leurs missions respectives sur les territoires normands. Une convention de partenariat non financière devrait venir formaliser les modalités de fonctionnement entre 6 Cap Emploi normands et l'Anfh afin de faciliter les échanges et collaborations au bénéfice des agents et des établissements.



Le SGAR :

La plateforme d'appui à la gestion des ressources humaines de la préfecture de Région – PFRH – propose régulièrement à l'Anfh d'ouvrir des places dans des formations qu'elle achète lorsque les thèmes peuvent croiser vos centres d'intérêt. À l'inverse, vos délégations réservent des places aux agents de la Fonction publique d'État lorsque des actions d'animation portant sur des sujets transversaux peuvent les concerner : réforme de la fonction publique, CPF... Par ailleurs, les conseillères dispositifs individuels de la délégation régionale participent, en présence également du CNFPT et des CDG, aux travaux animés par la PFRH autour du Conseil en évolution professionnelle. L'« expo quiz » relative à la mobilité est un outil issu de ces travaux. Notre collaboration permet également d'initier des rencontres entre professionnels en charge des carrières et de la mobilité, du CEP des trois versants de la fonction publique afin de créer un réseau professionnel interfonctions publiques.

Des travaux soutenus par des fonds FIRH sont également lancés, associant les 3 fonctions publiques sur le sujet du legs de compétences.

3. OUTILS

- Les étapes clés du plan de formation — page 26
- Les orientations nationales de formation — page 27
- L'obligation de DPC — page 28
- Les marchés Anfh : de la commande au paiement — page 29
- Les marchés réalisés par les délégations normandes — page 31
- La plateforme LMS de l'Anfh — page 32
- Gesform Evolution — page 33
- La prise en charge financière — page 34

Les étapes clés du plan de formation

| | DANS VOTRE PAR | RESSOURCES |
|---------------|---|--|
| → Étape 01 | Définir les axes de la politique de formation et de DPC de l'établissement | Les orientations nationales de formation page 27 |
| | | https://solidarites-sante.gouv.fr www.anfh.fr/publications/panorama-de-la-formation |
| → Étape 02 | Communiquer l'outil de recueil des besoins aux supérieurs hiérarchiques et aux agents | Logiciel Gesform Evolution page 33 Dispositif Entretien professionnel page 67 |
| | | www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel |
| → Étape 03 | Identifier les besoins individuels et collectifs de formation - DPC | |
| | | Capsule pédagogique « Bien formuler sa demande de formation » : www.anfh.fr/haute-normandie/services-aux-agents/videos-pedagogiques Les formations Gesform Evolution : www.anfh.fr/actualites/formations-gesform |
| → Étape 04 | Réaliser le pré-plan en s'appuyant sur l'offre de services de l'Anfh | La ForMule page 30 Les actions régionales pages 38 à 56 Les dispositifs pages 58 à 69 |
| | | https://solidarites-sante.gouv.fr Guide de l'éligibilité et nuancier : www.anfh.fr/publications/guide-eligibilite www.agencedpc.fr Penser à solliciter l'Anfh concernant les besoins d'achats de formation a priori non couverts www.anfh.fr/basse-normandie/services-aux-etablissements www.anfh.fr/haute-normandie/services-aux-etablissements |
| → Étape 05 | Arbitrer les besoins en formation - DPC, EP et souhaits CPF | Politique régionale des fonds mutualisés pages 18 et 19 |
| | | Plaquette EP Dépliants BC, VAE, CFP Plaquette dispositifs individuels et dossiers de prise en charge www.anfh.fr/basse-normandie/services-aux-agents |
| → Étape 06 | Formaliser le plan de formation - DPC | Logiciel GE ou GEA page 33 |
| → Étape 07 | Faire valider le plan par la direction, le soumettre à l'avis du CTE/CSE et le transmettre à l'Anfh pour une gestion des fonds accompagnée et optimisée | |
| → Étape 08 | Évaluer le processus de construction du plan de formation - DPC en prévision de celui de l'année N+1 et des échanges de pratiques au sein du réseau des chargés de formation et responsables formation | Présentation des réseaux page 72 |



Pour tout besoin d'informations ou de formation sur la construction de votre plan de formation, n'hésitez pas à contacter vos conseillers Anfh

(cf. la présentation des équipes territoriales dans le présent document)

→ Pour les petits établissements disposant de peu de ressources internes pour construire leur plan de formation, l'accompagnement d'un prestataire est possible.



Les orientations nationales de formation

La circulaire DGOS relative aux orientations retenues pour 2022 en matière de développement des compétences des personnels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière n'étant pas encore publiée lors de la réalisation du PAR 2022, vous pourrez la retrouver prochainement sur nos espaces internet.

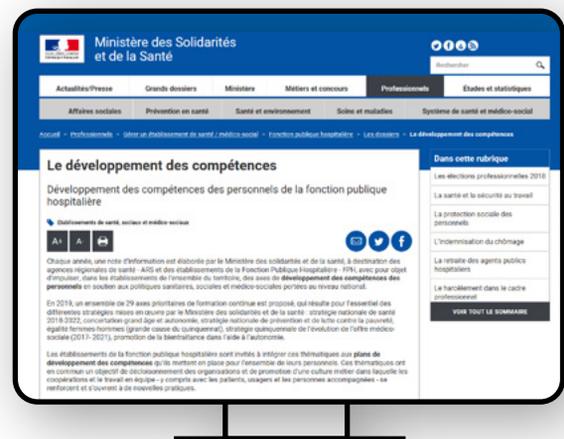
Par ailleurs, l'arrêté du 31 juillet 2019, complété par l'arrêté du 8 avril 2020, fixent les orientations pluriannuelles prioritaires de développement continu pour les années 2020 à 2022.

Issues de la concertation de l'ensemble des acteurs, ces orientations ont vocation à appuyer, pour la prochaine période triennale, la stratégie de transformation du système de santé et les enjeux d'amélioration des pratiques des différentes professions et spécialités :

- promotion de la santé,
- prévention, qualité, sécurité et pertinence des soins,
- coordination et continuité des parcours et des prises en charge.

Au-delà de ces premiers enjeux, ces arrêtés inscrivent également l'innovation organisationnelle et technique dans le cadre des orientations de DPC ainsi que le rôle et la place des usagers comme acteurs du parcours de santé.

Chacune des orientations est accompagnée d'une fiche de cadrage qui en expose le contexte, les enjeux et le périmètre. Ces fiches, publiées et accessibles sur le site de l'Agence nationale du DPC constituent une référence partagée pour l'ensemble des acteurs du DPC.



<https://solidarites-sante.gouv.fr>



www.agencedpc.fr

L'obligation de DPC

Le DPC, de quoi s'agit-il ?

Le DPC est une **obligation individuelle et triennale** qui concerne les professionnels de santé, médicaux et non médicaux.



Retrouvez plus d'informations sur :

www.agencedpc.fr

Initié par la loi HPST (loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires), le dispositif DPC voit son périmètre défini par le législateur dans l'article 114 de la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, de modernisation de notre système de santé :

« Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. »

Pour chaque profession ou spécialité, les conseils nationaux professionnels proposent un parcours pluriannuel de DPC, qui constitue pour chaque professionnel, une recommandation afin de satisfaire à son obligation triennale de DPC.

Le professionnel de santé peut également suivre 2 actions parmi : une action de formation, une analyse des pratiques professionnelles, une action de gestion des risques.

Et dont l'une de ces actions présente les caractéristiques suivantes :

- être réalisée par un organisme de DPC enregistré à l'ANDPC ;
- répondre aux orientations nationales ;
- utiliser une des méthodes et modalités validées par la HAS ;
- être déposée sur la plateforme de l'ANDPC.

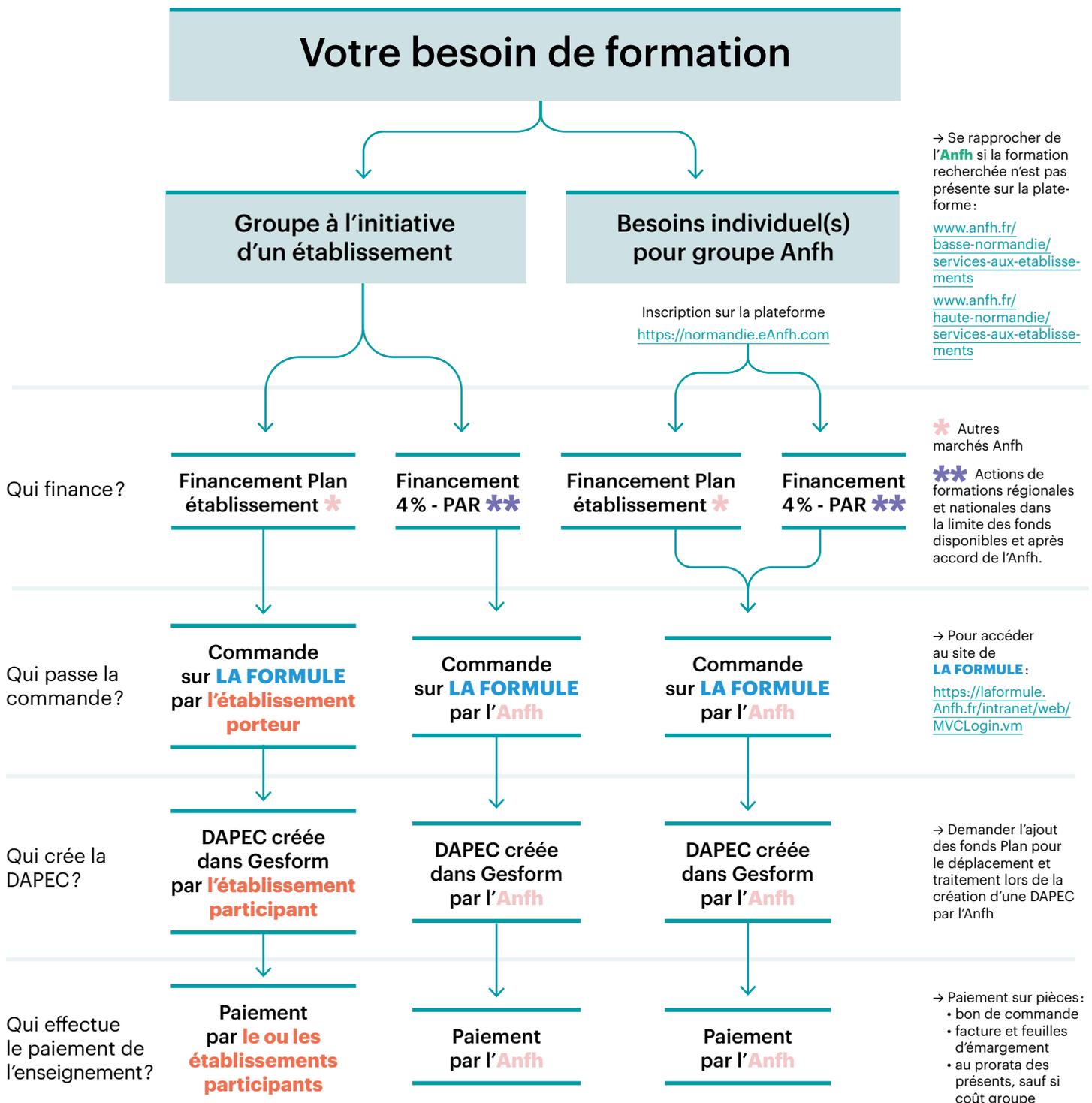
En savoir plus



www.anfh.fr/publications/le-dpc-des-professionnels-medicaux-hospitaliers

www.anfh.fr/publications/le-dpc-des-professionnels-paramedicaux-hospitaliers

Les marchés Anfh : de la commande au paiement





La plateforme d'inscription aux formations

L'Anfh Normandie met à la disposition des établissements une plateforme d'inscription en ligne.

Elle vous permet :

- d'accéder à l'ensemble des programmes des formations régionales ;
- de gérer les inscriptions de vos agents aux formations déployées par les délégations ;
- de consulter et d'imprimer les convocations aux formations ;
- de créer des actions de formation vous permettant de les faire connaître aux établissements de votre territoire et ainsi de compléter vos groupes.

Connectez-vous sur la plateforme <https://normandie.eanhf.com>



La ForMuLe Anfh

Depuis le milieu de l'année 2021, l'outil en ligne intitulé « La ForMule Anfh » est à votre disposition. Il a pour objectif de faciliter l'achat des formations, en GHT ou non, d'offrir des conditions de réalisation de prestations de formation sécurisées et de proposer une offre adaptée aux besoins des établissements.

Dans cet outil vous pouvez :

- rechercher, consulter et télécharger les programmes des formations ;
- gérer les commandes de vos sessions de formation (de la création à l'annulation) ;
- obtenir des données statistiques de vos commandes.

La ForMuLe Anfh est accessible via le lien suivant : <https://laformule.Anfh.fr>



La plateforme d'achat de formations

Cette plateforme, dédiée à l'achat de prestations de formation, permet de dématérialiser la gestion de l'ensemble de la procédure d'achat, y compris la réception des offres et la contractualisation des marchés.

Elle est accessible via notre site internet : www.anfh.fr

Un accompagnement à son utilisation est réalisable via : plateforme.achat@anhf.fr



Alfresco : une aide à la conduite de l'achat de prestations de formation

Cette base documentaire aide les établissements à la compréhension de la réglementation des marchés publics et mutualise les documents utilisés par les acheteurs de prestations de formation.

Alfresco et son guide d'utilisation sont accessibles via notre site internet : www.anfh.fr

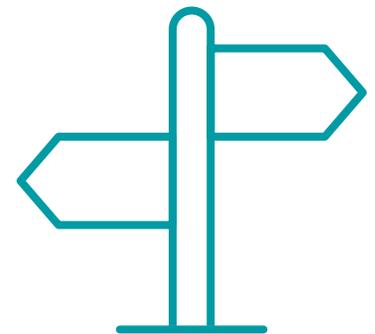
Les marchés réalisés par les délégations normandes

- Accompagner le soin par le toucher
- Actualisation des connaissances réglementaires
- AFGSU
- Agent d'accueil
- Anglais pour un usage professionnel hospitalier
- Bureautique
- Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente ?
- Consolidation des savoirs infirmiers en psychiatrie
- Dispositif Compétences clés
- Dispositif Maintien dans l'emploi et seconde partie carrière
- Dispositif Usages numériques et éthique professionnelle
- Élaborer et participer à l'éducation thérapeutique du patient
- Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel
- Être formateur interne occasionnel
- Formation de formateurs en simulation en santé
- Gestion du stress
- La mort, quelle approche, quel accompagnement ?
- La place des familles en institutions
- Le vocabulaire médical dans les fonctions administratives
- Les directives anticipées
- Les tableaux de bord en formation
- Maîtrise de la conduite automobile sur sol glissant
- Optimisation des charges et loi de finances
- Plaies et cicatrisation
- Préparation aux concours
- Prévention et soins des escarres
- QVT : place et rôle de chacun
- Réactiver ses capacités d'apprentissage
- Réhabilitation psycho-sociale
- Repérer, prendre en charge les victimes de troubles psycho-traumatiques dans les CUMP
- Savoir communiquer dans sa fonction de chargé(e) de formation
- Savoir communiquer en Facile à lire et à comprendre (FALC)
- Savoir restaurer l'estime de soi des usagers
- Statut de la FPH
- Techniques de l'hypnose au service du soin
- Travail de nuit
- Violences dans les services d'urgences adultes : place et rôle de chacun et en équipe pluriprofessionnelle



La plateforme LMS de l'Anfh

La plateforme LMS de l'Anfh répond aux ambitions du projet stratégique 2020-2023 de l'Anfh, notamment en termes d'accompagnement des établissements dans leur dynamique territoriale et dans l'anticipation des transformations numériques, scientifiques et techniques.



- **Elle accompagne les formateurs internes dans l'animation de leurs sessions de formation en présentiel, par le biais de :**

- formations e-learning pour les animateurs ;
- boîtes à outils composées de supports d'animation ajustables, de modules e-learning à projeter en salle, de quiz interactifs, de vidéos, de jeux, de contenus réglementaires actualisés.

- **Elle accompagne les agents :**

À la réception de l'e-mail d'invitation envoyé par son service formation, l'agent clique pour accéder à son parcours de formation en se connectant à la plateforme. Après avoir défini ses identifiants et mot de passe, il pourra lancer les modules qui lui sont proposés.

Sur chaque activité, des forums permettent d'échanger et d'approfondir les thèmes abordés lors de la formation.

Une fois le parcours terminé, il est possible de revenir sur celui-ci afin d'ancre les apprentissages.

Les contenus :

Vous pourrez retrouver :

- des contenus e-learning dont la conception aura été financée par la délégation Anfh et qui seraient actuellement hébergés sur une plateforme externe. Les établissements adhérents ont désormais la possibilité d'héberger sans coût des contenus créés par leurs agents ou achetés pour la formation interne de leurs agents (une charte d'engagement précisera les modalités de cet hébergement) ;
- des contenus en multimodal.

Comment cela fonctionne ?

- Les délégations Anfh créent les comptes administrateurs des établissements.
- Les établissements créent les comptes des agents.
- Les délégations Anfh accompagnent les établissements pour l'ensemble des actions liées au déploiement (création des comptes, mise à disposition des contenus, accès aux statistiques et aux certificats).

Gesform Evolution

Logiciel de gestion de la formation

Depuis 2019, le logiciel Gesform Evolution a été déployé dans les établissements utilisant auparavant Gesform 3.

Ce logiciel est une solution centralisée, où les applications et les données sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Evolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide.

Cet outil commun avec l'Anfh permet :

- la dématérialisation de l'entretien d'évaluation et de formation ;
- le recueil des besoins de formation ;
- la réalisation de la mise en œuvre du Plan ;
- la gestion de vos données financières.

Des formations sont proposées au siège de l'Anfh, à Paris :

- utilisation initiale de Gesform Evolution ;
- entretien de formation et recueil des besoins des établissements ;
- suivi budgétaire du Plan de formation ;
- mise en place des courriers ;
- mise en place de requêtes simples.

Pour vous inscrire, contactez votre délégation territoriale.



Pour toute aide technique, l'ensemble de l'équipe régionale et le service informatique de l'Anfh sont à votre disposition :

informatique@anhf.fr
0144 7510 30



Depuis 2020, un nouvel outil nommé « Gesform Evolution Allégé » (GEA), est proposé aux établissements :

- de moins de 100 agents,
 - utilisant ou non GESPLAN,
 - non rattachés à un GHT,
- et cela afin de faciliter la gestion de la formation dans un établissement.

Des fonctionnalités adaptées à vos besoins sont ainsi ouvertes : de la création de l'action de formation jusqu'au paiement et au suivi du budget formation.

La prise en charge financière



L'imputation des actions de formation

Selon le type d'action de formation, la prise en charge des frais varie de la façon suivante :

| ACTION DE FORMATION | FINANCEMENT PÉDAGOGIE | FINANCEMENT REPAS | FINANCEMENT DÉPLACEMENTS ET TRAITEMENT |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| AFN (Action de formation Nationale) | Anfh (fonds nationaux)* | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| AFR (Action de formation Régionale) | Anfh (fonds régionaux)* | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| AC (Action coordonnée) | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| Dispositif | Anfh (fonds nationaux ou régionaux)* | Plan de formation de l'établissement | Plan de formation de l'établissement |
| Journée thématique | Anfh (fonds régionaux)* | Anfh (fonds régionaux) | Plan de formation de l'établissement |
| Conférence managériale | Anfh (fonds régionaux)* | Anfh (fonds régionaux)** | Plan de formation de l'établissement |

* En fonction des fonds disponibles, des priorités et décisions politiques de l'Anfh Normandie, les AFN et les AFR peuvent également être financées sur votre plan de formation

** Pas de prise en charge sur une demi-journée

Frais annexes

Deux nouveaux arrêtés, datant du 26 février et du 11 octobre 2019, modifient l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux d'indemnités de mission et des frais occasionnés par les déplacements des personnels de l'État.

Pour précision : la prise en charge des frais est à établir à partir de l'heure de départ de la résidence administrative et se termine à l'heure de retour à cette même résidence (article 10 du décret du 25 juin 1992).

Cependant, l'autorité administrative peut décider de considérer que la mission, et donc la prise en charge des frais, commence à partir de la résidence familiale.

Les frais d'hébergement et de restauration*

| NATURE DES REMBOURSEMENTS | BASE MAXIMUM | TARIF MAXIMUM GRANDE VILLE (D'AU MOINS 200 000 HABITANTS) + MÉTROPOLE DE PARIS | TARIF MAXIMUM COMMUNE DE PARIS |
|---|--------------|--|--------------------------------|
| Repas | 17,50 € | 17,50 € | 17,50 € |
| Hébergement (1 ^{re} à la 10 ^e nuit) petit déjeuner inclus | 70 € | 90 € | 110 € |
| Hébergement (11 ^e à la 30 ^e nuit) petit déjeuner inclus | 63 € | 81 € | 99 € |
| Hébergement (31 ^e à la 60 ^e nuit) petit déjeuner inclus | 56 € | 72 € | 88 € |
| Hébergement (après 61 nuits) petit déjeuner inclus | 42 € | 54 € | 66 € |

* Dégressivité de 10 % à partir du 11^e jour, de 20 % à partir du 31^e jour et de 40 % à partir du 61^e jour

Les frais de déplacement (hors CFP, BC et VAE)

| VÉHICULE UTILISÉ | JUSQU'À 2 000 KM | DE 2 000 KM À 10 000 KM | + DE 10 000 KM |
|---|------------------|-------------------------|----------------|
| 5 CV et moins | 0,29 € | 0,36 € | 0,21 € |
| 6 CV et 7 CV | 0,37 € | 0,46 € | 0,27 € |
| 8 CV et plus | 0,41 € | 0,50 € | 0,29 € |
| Motocyclette (supérieur à 125 cm ³) | | 0,14 € | |
| Vélocycle et autres véhicules à moteur | | 0,11 € | |

L'ensemble de ces tarifs est applicable pour la France métropolitaine.

Pour le montant des frais en Outre-Mer et à l'étranger, merci de vous rapprocher de votre délégation territoriale.

Les frais de traitement

Les instances paritaires nationales de l'Anfh ont voté l'application de nouveaux barèmes de remboursement des frais de traitement demandés par les établissements au titre du Plan et du Guichet unique (EP, FQ & CPF).

Deux types de forfaits sont applicables, dépendant de la durée de la formation (plus ou moins de 52 jours). Pour indication, le coût horaire de 21,61 € est celui applicable pour toute formation dont la durée totale est inférieure à 52 jours.

Pour toute demande de détails de prise en charge, contactez votre délégation territoriale.

4

ACTIONS EN RÉGION

- Actions de formation régionales ————— page 38
- Animation régionale ————— page 54
- Actions de formation nationales ————— page 55



Actions de formation régionales

Ambition 1 — Sécuriser et accompagner les parcours individuels des agents

Réussir sa formation

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|---|---|--|--|
| — THÈME 1: Réussir son entrée en formation | | → Bénéficier d'un diagnostic préalable à l'entrée en formation au regard du niveau et des aptitudes attendues | 🕒 1 jour 👤 AFPA 📅 2 avril 2022 |
| — THÈME 2: Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi | Tout professionnel engagé dans un processus d'évolution professionnelle ou impliquant la reprise d'une formation | → Apprendre à développer les performances de sa mémoire et de ses ressources mentales, sa concentration, le stress | 🛒 Achat en cours |
| — THÈME 3: Optimiser son parcours de formation | | → Savoir s'organiser et planifier son travail ; savoir prendre des notes et rédiger des écrits ; savoir faire des recherches ; gagner en autonomie | 🕒 Modulaire, en présentiel ou à distance 👤 AFPA 📅 2 avril 2022 |
| — Maintien dans l'emploi | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Permettre une construction individualisée, progressive et sécurisée de son parcours professionnel en collaboration avec l'établissement | 🕒 Modulaire 🛒 Achat en cours |

Compétences clés et savoirs de base

| | | | |
|--|--|--|--|
| Compétences clés | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Ce parcours modulaire, ancré dans les situations professionnelles des agents, vise à sécuriser les parcours des agents, à conforter et à développer la compétence collective | 🕒 Modulaire 👤 IRFA 📅 2 avril 2022 |
| Certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLÉA) | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Obtenir une certification attestant de la maîtrise des savoirs de base afin de favoriser l'employabilité et l'accès à la formation | 🕒 9h (7h d'entretiens + 2h d'examen) 👤 Greta Calvados 📅 2 avril 2022 |
| Orthodidacte: mieux maîtriser la langue française | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Développer sa maîtrise de la langue française à l'écrit | 🕒 E-learning 👤 Demos 📅 Juin 2024 |
| Maîtriser les bonnes pratiques de l'e-mail | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Rédiger des e-mails professionnels clairs et convaincants | 🕒 E-learning 👤 Woonoz 📅 Juin 2024 |

Intitulé action

Public

Objectif

Modalités

Entretien professionnel

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>D</p> <p>— Se préparer à son entretien professionnel</p> <p>2022</p> | <p>Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</p> | <p>→ Connaître les enjeux liés à l'entretien professionnel ; se préparer à son entretien professionnel</p> <p>→ Favoriser les échanges entre pairs, avec le formateur et, le cas échéant, un représentant de l'établissement</p> <p>→ Connaître les process de mise en œuvre en interne de l'entretien professionnel définis par l'établissement</p> | <p>🕒 2h en présentiel ou à distance</p> <p>📅 14 mars 2025</p> <p>👤 Déméter Santé</p> <p>F Présentiel : 2020-191 Distanciel : 2020-192</p> <p>👤 Prisma</p> <p>F Présentiel : 2020-189 Distanciel : 2020-190</p> |
| <p>D</p> <p>— Se préparer à son entretien professionnel</p> <p>2022</p> | <p>Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</p> | <p>→ Sensibiliser sur les nouveaux enjeux liés à l'entretien professionnel</p> <p>→ Sensibiliser sur l'importance de préparer et de se préparer à son entretien professionnel</p> | <p>🕒 10 minutes - mobile learning</p> <p>📅 Achat en cours</p> |
| <p>Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation</p> | <p>Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</p> | <p>→ Connaître le déroulement et les finalités de l'entretien d'évaluation et de l'entretien de formation afin de les préparer au mieux</p> | <p>🕒 2 jours</p> <p>👤 Nonaka Conseil</p> <p>📅 25 juin 2022</p> |

Préparations concours et admissions écoles

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers</p> | <p>Toute personne remplissant les conditions d'accès au concours</p> | <p>→ Se préparer aux épreuves écrites ; maîtriser les techniques de présentation et de mobilisation de ses connaissances face à un jury</p> <p>→ Maîtriser la rédaction du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ; savoir présenter son parcours professionnel face au jury</p> | <p>🕒 10 jours + l'option GE et/ou GA à distance - 2 jours chacun</p> <p>👤 Convergences</p> <p>📅 NC</p> <p>F 2018-113</p> |
| <p>Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant</p> | <p>Tout agent de services hospitaliers souhaitant candidater en IFAS, ayant ou non 3 ans d'expérience professionnelle</p> | <p>MODULE 1: → Formaliser un projet professionnel sincère et pertinent (3 jours en 2 + 1)</p> <p>MODULE 2: → Savoir échanger efficacement avec le jury (2 jours consécutifs)</p> | <p>🕒 5 jours</p> <p>👤 Convergences</p> <p>📅 21 février 2025</p> |
| <p>Préparation au concours d'assistant médico-administratif</p> | <p>Toute personne remplissant les conditions d'accès au concours</p> | <p>→ Se positionner, se remettre à niveau ; étoffer sa culture professionnelle (interne et externe) ; maîtriser la méthodologie de l'écrit (cas pratique)</p> <p>→ Maîtriser les techniques d'entretien avec le jury (interne et externe)</p> <p>→ Maîtriser les bases de la terminologie médicale (concours interne)</p> <p>→ Se confronter aux réalités de l'épreuve (interne et externe)</p> | <p>🕒 10 jours</p> <p>👤 Convergences</p> <p>📅 31 décembre 2022</p> <p>F 2018-112</p> |
| <p>Préparation au concours de technicien et de technicien supérieur hospitalier</p> | <p>Toute personne remplissant les conditions d'accès au concours</p> | | <p>📅 Achat en cours</p> |

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|---|---|---|--|
| FAE adjoint des cadres hospitaliers | Agents nommés dans le corps des adjoints des cadres hospitaliers | <ul style="list-style-type: none"> → Approfondir ses connaissances sur les fonctionnements des établissements → Appréhender les connaissances spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 22 jours 👤 EMS Convergences, Nove Concept 📅 2 janvier 2024 |
| FAE assistant médico-administratif | Assistants médico-administratif ayant récemment obtenu le concours | <ul style="list-style-type: none"> → Connaître l'organisation des établissements et l'organisation médicale → Développer ses connaissances du statut du fonctionnaire, ses droits et obligations → Acquérir des connaissances juridiques en lien avec la responsabilité et les droits des patients → Maîtriser les connaissances et pratiques nécessaires au fonctionnement d'un secrétariat médical en établissement | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 15 jours 👤 EMS Convergences 📅 2 janvier 2024 |
| FAE technicien et technicien supérieur hospitalier | Agents nommés dans le corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers | <ul style="list-style-type: none"> → Développer la compréhension de son environnement professionnel → Acquérir et développer les compétences en management et communication, des connaissances techniques spécifiques aux établissements → Savoir mettre en œuvre, en situation conflictuelle, un comportement adapté et rendre un conflit constructif | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 27 jours 👤 Nove Concept 📅 2 janvier 2024 🏆 2019-6 |

Parcours professionnalisants

| | | | |
|--|---|--|---|
| Parcours professionnalisant à visée certifiante dans le domaine de l'achat (certification de niveau II, inscrite au RNCP) | Professionnels impliqués dans le processus d'achat : professionnels de la cellule Achats, de la cellule Marchés publics, les contributeurs métiers, les fournisseurs | <ul style="list-style-type: none"> → Analyser le besoin des prescripteurs → Mener une analyse de marché fournisseurs → Réaliser un processus de sélection de fournisseur intégrant la négociation → Établir une grille de sélection et la contractualisation | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 42 jours 👤 CDAF 📅 27 juin 2023 |
| Complément de parcours ESAP | Agents ayant suivi le parcours certifiant ESAP acheteur leader | <ul style="list-style-type: none"> → Former de manière opérationnelle, les acheteurs publics hospitaliers afin de les professionnaliser dans la gestion de leurs portefeuilles d'achats | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 19 jours 👤 CDAF 📅 27 juin 2023 |
| Parcours de formation dans le domaine de l'achat public | Personnes amenées à intervenir dans le processus d'achat (pilote de filière, acheteurs, rédacteur marché, experts) | <ul style="list-style-type: none"> → Maîtriser le cadre réglementaire applicable aux achats publics → Définir son rôle et celui des autres acteurs dans le processus d'achat → Identifier et définir son besoin dans le contexte de sa filière Achats → Élaborer une stratégie Achats sur sa filière → Exprimer son besoin au sein d'un cahier des charges dans le cadre d'une consultation → Analyser les offres remises dans le cadre de la consultation | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 Modulaire, jusqu'à 6 jours 👤 CKS Santé 📅 21 juin 2023 |



Ambition 2 — Soutenir les politiques RH des établissements

Stratégie RH

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|--|--|---|---|
| <p>Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences</p> <p>D</p> | <p>Directions (établissement, RH, affaires médicales, soins, fonctions support, etc.)</p> <p>Membres d'instances (ex. : CTE, CME, Conférence territoriale de dialogue social, etc.)</p> <p>Responsables et personnels des services concernés (RH, Formation/DPC, Affaires médicales, Santé au travail, etc.)</p> <p>Encadrants, référents, agents...</p> | <p>→ Déployer le management des métiers, emplois et compétences à l'échelle d'établissements ou groupe d'établissements, en lien avec les projets sociaux, projets d'établissements et/ou projets de territoire</p> | <p>🕒 Modulaire</p> <p>👤 Capitan, Grand Angle</p> <p>📅 18 janvier 2023</p> |
| <p>Réalisation des entretiens professionnels et de formation, intégration du management des compétences dans les pratiques managériales</p> <p>D</p> | <p>Toute personne encadrant une équipe, agents du service RH/Formation en charge du dispositif GPMC</p> | <p>→ Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes</p> <p>→ Mener un entretien professionnel en fonction des orientations de la politique de l'établissement en matière de GPMC</p> | <p>🕒 2 à 3 jours en présentiel</p> <p>👤 Capitan, Inforelec</p> <p>📅 18 janvier 2023</p> <hr/> <p>🕒 2 jours en présentiel + 0,5 jour à distance</p> <p>👤 GRIEPS ou Prisma</p> <p>📅 18 janvier 2023</p> |
| <p>Maintien dans l'emploi</p> <p>D</p> | <p>Toute personne susceptible d'accompagner dans l'emploi des agents au sein ou en dehors de l'établissement</p> | <p>→ Déployer une politique de maintien dans l'emploi au sein de son établissement</p> | <p>🕒 En fonction des besoins</p> <p>👤 NEERIA, ENEIS</p> <p>📅 12 mars 2022</p> <hr/> <p>🕒 2 jours par module</p> <p>👤 GERESO</p> <p>📅 27 mars 2022</p> |
| <p>— MODULE A: Diagnostic de pratiques et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi</p> <p>— MODULE B: Créer une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté</p> <p>— MODULE C: Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risque</p> <p>— MODULE D: Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi</p> <p>D</p> | | | |
| <p>— MODULE E: Socle de connaissances de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude</p> <p>— MODULE F: Analyse de situation de gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude</p> <p>D</p> | | | |

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|---|---|--|---|
| <p>Les évaluateurs et l'entretien professionnel</p> <p>— MODULE 1: Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière</p> <p>— MODULE 2: La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes clés et les écueils à éviter</p> <p>D 2022</p> | <p>Toute personne en position d'encadrement susceptible d'évaluer des agents</p> | <p>MODULE 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Appréhender la réforme de l'entretien professionnel → Identifier les enjeux et objectifs de l'entretien professionnel → Connaître les finalités de l'entretien pour l'établissement, le responsable hiérarchique et l'agent <p>MODULE 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Connaître les parties constitutives de l'entretien → Connaître les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent → Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation d'objectifs → Savoir construire une relation de confiance, pour un entretien professionnel constructif | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 35 minutes les 2 modules e-learning 🛒 Achat en cours |
| <p>Se former aux techniques de l'entretien professionnel</p> <p>— MODULE 1: La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent</p> <p>— MODULE 2: La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel</p> <p>— MODULE 3: La conduite d'un entretien professionnel</p> <p>— MODULE 4: La préparation d'un entretien délicat</p> <p>D 2022</p> | <p>Toute personne en position d'encadrement susceptible d'évaluer des agents</p> | <p>MODULE 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Identifier des objectifs individuels et collectifs → Savoir mettre en œuvre les techniques de fixation et de négociation → Définir les indicateurs associés → Évaluer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent <p>MODULE 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Identifier les documents utiles à la préparation de l'entretien (CR de l'année N-1, fiche de poste) → Savoir rédiger les informations essentielles devant figurer dans les différentes rubriques de l'entretien professionnel → Connaître les enjeux, les impacts et conséquences que peut engendrer la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel <p>MODULE 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Identifier les enjeux, finalités et objectifs de l'entretien professionnel → Acquérir les techniques spécifiques liées à la conduite d'un entretien professionnel → S'entraîner entre pairs, via des jeux de rôles <p>MODULE 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Échanger entre pairs sur des situations problématiques → Analyser des cas concrets et proposer des pistes de réflexion → Apport de connaissances théoriques en lien avec les situations exposées | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 1/2 journée par module en présentiel ou à distance 📅 14 mars 2025 👤 Déméter Santé 📍 Présentiel: 2020-165 à 168 Distanciel: 2020-169 à 172 👤 EMS 📍 Présentiel: 2020-181 à 184 Distanciel: 2020-185 à 188 👤 Prisma 📍 Présentiel: 2020-173 à 176 Distanciel: 2020-177 à 180 |
| <p>Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel</p> <p>D 2022</p> | <p>Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation</p> | <ul style="list-style-type: none"> → Connaître le cadre réglementaire et les nouvelles modalités d'appréciation de la valeur professionnelle dans la FPH → Se préparer à être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel → Consolider ses compétences dans le domaine de la pédagogie pour adultes en formation → Concevoir le déroulé et les supports de la formation | <ul style="list-style-type: none"> 🕒 2 jours 📅 8 février 2025 👤 CNEH 📍 Présentiel: 2020-193 Distanciel: 2020-194 👤 Déméter Santé 📍 Présentiel: 2020-195 Distanciel: 2020-196 |

Intitulé action

Public

Objectif

Modalités

Management

Itinéraire cadre

Tout personnel en situation d'encadrement

→ Apporte à chaque stagiaire les connaissances et outils en matière de management et de relations humaines pour lui permettre d'assurer au mieux ses fonctions d'encadrant

🕒 M1: 1 jour
M2: 1 jour
M3: 2 jours
M4: 2 jours
M5: 1 jour
M6: 1 jour
M7: 2 jours
M8: 1 jour

👤 Cadres en mission

📅 31 mars 2023

- **MODULE 1: Savoir s'affirmer dans son rôle de cadre**
- **MODULE 2: Conduire les changements au sein de son unité**
- **MODULE 3: Savoir gérer et conduire des projets en interne et en externe**
- **MODULE 4: Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences**
- **MODULE 5: Entretien annuel d'évaluation et de formation**
- **MODULE 6: Manager la cohabitation au sein de son équipe**
- **MODULE 7: Savoir gérer les situations difficiles**
- **MODULE 8: Mettre en place une démarche qualité, donner du sens à l'action**

2022

Cohésion d'équipe

— Devenir un équipier efficace au moyen d'une pédagogie active et innovante articulée autour de l'escape game

Toute personne amenée à travailler en équipe

→ Appréhender le facteur humain comme un enjeu majeur pour la sécurité des soins
→ Développer sa capacité à travailler en équipe, avec ou sans lien hiérarchique
→ Renforcer son positionnement et sa contribution à la performance de l'équipe avec assertivité
→ Optimiser ses outils de communication et de coopération pour être plus efficace
→ Mettre à profit ses compétences non techniques pour renforcer la Cohésion d'équipe

🕒 1 jour d'escape game

👤 COM-SCAPE

— Renforcer la cohésion et la communication de l'équipe au moyen d'une pédagogie active et innovante articulée autour de l'escape game

Membre d'une équipe au sein d'un établissement

→ Appréhender le facteur humain comme un enjeu majeur pour la sécurité des soins
→ Développer sa capacité à travailler en équipe, avec ou sans lien hiérarchique
→ Renforcer son positionnement et sa contribution à la performance de l'équipe avec assertivité
→ Optimiser ses outils de communication et de coopération pour être plus efficace
→ Mettre à profit ses compétences non techniques pour renforcer la Cohésion d'équipe

🕒 1 jour d'escape game

👤 COM-SCAPE

— Développer la Cohésion d'équipe

Un collectif au sein d'un établissement (agent de la FPH et personnel médical)

→ Objectifs à définir avec l'établissement demandeur

🕒 1 jour + 1 jour

👤 Capitan

— Comment être un membre actif au sein d'une équipe et contribuer à la cohésion d'équipe

Tout agent de la FPH et tout personnel médical (membre d'une équipe ou en situation de management d'une équipe)

→ Prendre conscience de ses propres valeurs et présupposés qui peuvent avoir une incidence sur ses interactions avec les autres
→ Prendre conscience de l'impact du changement sur les équipes et avoir une capacité à s'ouvrir au changement
→ Savoir observer les comportements et interactions au sein de l'équipe
→ Savoir inclure le patient dans l'équipe, ainsi que sa famille le cas échéant
→ Savoir utiliser des techniques de communication appropriées et des techniques de soutien mutuel
→ Savoir percevoir les conflits et proposer des solutions pour les résoudre

🕒 1 jour + 1 jour

👤 Capitan

Actualisation des connaissances réglementaires des personnels administratifs

Tout personnel administratif

📅 Achat en cours

🔗

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|---|---|---|---|
| <p>Télétravail</p> <p>— MODULE 1: Conduire et déployer un projet de télétravail dans son établissement</p> | <p>Directions / responsables et/ou chargés RH</p> | <p>→ Connaître le contexte de déploiement du télétravail et les derniers textes parus</p> <p>→ Appréhender les enjeux spécifiques pour le secteur hospitalier</p> <p>→ Définir les principales modalités de déploiement</p> <p>→ Réfléchir aux questions de réorganisation des services</p> <p>→ Aborder les questions de sécurité informatique et de protection des données en télétravail</p> <p>→ Constituer, en fin de formation, un projet abouti avec des documents contractuels collectifs et individuels</p> | <p>🕒 1 jour en présentiel + 3h à distance</p> <p>👤 CITICA</p> <p>📅 9 septembre 2024</p> |
| <p>— MODULE 2: Gérer et suivre le télétravail au quotidien dans son service</p> | <p>Encadrants</p> | <p>→ Connaître le contexte de déploiement du télétravail et les derniers textes parus</p> <p>→ Appréhender les enjeux spécifiques pour le secteur hospitalier</p> <p>→ Identifier les freins et les leviers</p> <p>→ Définir les principales modalités de passage au télétravail du service</p> <p>→ Connaître les règles du management et du pilotage d'équipes distantes et d'équipes mixtes</p> <p>→ Savoir évaluer l'impact du télétravail sur le fonctionnement du service</p> <p>→ Connaître les outils du travail à distance</p> | <p>🕒 1 jour</p> <p>👤 CITICA</p> <p>📅 9 septembre 2024</p> |
| <p>Accompagner les agents dans la gestion de leur activité en télétravail</p> | | | <p>🛒 Achat en cours</p> |
| <h2>QVT : qualité de vie au travail</h2> | | | |
| <p>Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun</p> | <p>Tout professionnel des établissements</p> | <p>→ Maîtriser les concepts fondamentaux de la QVT</p> <p>→ Identifier les leviers et actions concrètes favorisant la QVT</p> <p>→ Mesurer sa propre responsabilité et son rôle face à la QVT</p> <p>→ Analyser sa posture professionnelle au regard de son expérience antérieure</p> <p>→ Établir un premier plan d'actions individuel</p> | <p>🕒 1 jour</p> <p>👤 Spirale Formation</p> <p>📅 7 mars 2024</p> |
| <p>Améliorer ensemble le travail au quotidien, quelle place pour chacun ?</p> | <p>Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</p> | <p>→ Permettre et/ou favoriser l'implication de chacun dans le cadre de la résolution de problèmes</p> | <p>🕒 3 jours</p> <p>👤 Formavenir ou Réseau CEDRE Santé</p> <p>📅 7 février 2023</p> |
| <p>Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique de qualité de vie au travail</p> | <p>Directeurs, DRH, RRH, membres équipe projet, référents QVT</p> | <p>→ Accompagner l'établissement dans la mise en œuvre d'une politique de qualité de vie au travail, connectée au projet d'établissement</p> | <p>🕒 NC</p> <p>🛒 Achat en cours</p> |

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|-----------------|--------|----------|-----------|
|-----------------|--------|----------|-----------|

Tuteur et formateur

| | | | |
|---|--|---|---|
| Être formateur interne occasionnel | Tout professionnel animant occasionnellement des sessions de formation | → Développer et/ou renforcer des compétences en conception et animation de formation | 🕒 4 jours en 3 + 1 👤 Cesiform, Synergies DCF 📅 7 avril 2024 |
| Être formateur en simulation en santé | Professionnels médicaux et paramédicaux amenés à mettre en place et/ou à conduire des séances de simulation sur simulateur haute-fidélité Cadres de santé formateurs de la Fonction publique hospitalière exerçant en institut de formation paramédicale désirant utiliser la simulation dans le programme pédagogique de leur discipline | → Connaître les notions et étapes composant une séquence de simulation en santé → Identifier les différentes techniques de simulation en santé → Être en capacité de les mettre en place dans leur fonction de formateur → Concevoir des <i>scenarii</i> de simulation → Animer une séance de simulation → Conduire un briefing et un débriefing de simulation | 🕒 5 jours 📅 Achat en cours |
| Être tuteur de stagiaires paramédicaux | Tout professionnel de santé de filière soins, rééducation et médico-techniques chargé des fonctions de tuteur d'étudiants paramédicaux | → Se positionner en tant que tuteur → Renforcer ses compétences en pédagogie → Analyser ses pratiques → Favoriser une dynamique d'encadrement | 🕒 4 jours en 2 + 2 👤 IFSO, Synergies DCF 📅 2025 |

La fonction formation

Professionalisation de la fonction formation

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p>2022</p> <p>— MODULE 1: Construire et suivre son plan de formation</p> <p>— MODULE 2: Évaluation des actions de formation</p> | Tout professionnel impliqué dans le plan de formation | → Construire et suivre son plan de formation → Évaluation des actions de formation | 🕒 2 jours 👤 CNEH 📅 8 décembre 2024 |
| Les tableaux de bord en formation | Chargés de formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Savoir définir un tableau de bord → Appréhender l'usage selon les besoins → Déterminer des indicateurs performants → Savoir transmettre son utilisation | 🕒 2 jours en présentiel et 0,5 à distance 👤 OBEA 📅 2 mai 2023 |
| Savoir communiquer dans sa fonction de chargé(e) de formation | Chargés de formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Identifier sa position dans l'établissement → Identifier les concepts de communication → Savoir s'adapter → Élaborer des outils pour la formation | 🕒 3 jours 👤 Cadres en mission 📅 2 mai 2023 |
| <p>2022</p> <p>Transformer et/ou concevoir ses formations internes en intégrant de nouvelles modalités et de nouveaux outils pédagogiques</p> | Chargés de formation, formateurs internes occasionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | | 📅 Achat en cours |
| Mettre en œuvre le CPF au sein de son établissement | Toute personne susceptible d'intervenir dans la politique CPF de l'établissement | → Être accompagné dans la mise en place d'une politique CPF au sein de son établissement | 🕒 Modulaire 📅 Achat en cours |
| Conseil en évolution professionnelle | Tout professionnel intervenant auprès des agents pour le Conseil en évolution professionnelle | → Appréhender l'organisation du CEP → Identifier les modalités → Accompagner les agents dans la construction de leur projet, dans d'évolution professionnelle et à la formalisation d'un plan d'actions | 🕒 Modulaire 👤 Synergies DCF 📅 20 août 2022 |



Ambition 3 — Accompagner la dynamique territoriale des établissements

Groupement hospitalier de territoire

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|---|--|---|---|
|  Manager à l'échelle d'un GHT | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Accompagner la transformation managériale des équipes en position de responsabilité |  2 jours + 1 jour  Dr Giraud  7 février 2023 |
| Achats en GHT | L'ensemble des personnes intervenant sur les achats dans le cadre des GHT | MODULE 1: → Les fondamentaux de l'achat en GHT |  2 jours  CKS Santé  22 août 2022 |
| | | MODULE 2: → Le management et l'animation de la fonction achat en GHT |  3 jours  CKS Santé  22 août 2022 |
| | | MODULE 3: → Le contrôle de gestion des achats en GHT |  3 jours  CKS Santé  22 août 2022 |



**Retrouvez
l'ensemble
des programmes
sur notre plateforme:**
normandie.eanfah.com



Ambition 4 — Anticiper les transformations du secteur : évolutions sociétales, techniques et organisationnelles

Santé connectée

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|--|--|---|---|
| N La relation patient-soignant à l'ère du digital : la santé connectée | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Mesurer l'impact des applis/objets connectés dans la relation de soin | 🕒 2 jours 📅 Achat en cours |
| N Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine | IDE, sages-femmes, manipulateurs radio, médecins, aides-soignants, AMP... | → Orienter le rôle du professionnel de santé dans le cadre de la télémédecine tant sur la prise en charge / l'accompagnement du patient que dans le déploiement d'un travail pluriprofessionnel en présentiel et à distance | 🕒 2 jours 👤 Formavenir Performances 📅 4 janvier 2025 |
| D Usages numériques et éthique professionnelle | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Développer un usage responsable du numérique | 🕒 Modulaire, 4 modules 👤 Déméter Santé, CNEH 📅 30 décembre 2024 |
| D Usages numériques et éthique professionnelle | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Éthique 2.0 (mobile-learning) | 🕒 2h 👤 OBEA, DIDASK |

Évolutions sociétales et techniques

| | | | |
|---|--|--|-------------------------------|
| N 2022 Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital | Directeur, chef de pôle, responsables de service | → Appréhender les évolutions futures des nouvelles technologies ayant un impact dans la gestion d'un établissement de santé → Identifier les enjeux | 📅 Achat en cours |
| N Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Développer la performance de la codification dans le secteur des EHPAD | 🕒 2 jours 📅 Achat en cours |

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|--|--|---|--|
| <p>Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé</p> <p>— Vaccination, un enjeu majeur de prévention en santé publique</p> | Tout professionnel de santé | <p>→ Identifier la vaccination comme élément majeur en santé publique</p> <p>→ Expliquer le principe de protection par l'immunisation et l'immunité de groupe</p> <p>→ Utiliser les sources d'information officielles et validées par les autorités sanitaires, dont le calendrier des vaccinations</p> <p>→ Identifier le rapport bénéfice/risque de la vaccination</p> <p>→ Décoder les fausses informations et les rumeurs</p> | <p>🕒 1 jour</p> <p>👤 Formavenir Performances</p> <p>📅 6 février 2024</p> |
| <p>— Les fondamentaux de la vaccination</p> | Professionnels de santé, du médical et du paramédical | <p>→ Maîtriser les éléments caractéristiques de la vaccination : bases immunologiques, bases juridiques, données épidémiologiques</p> <p>→ Maîtriser les éléments de pharmacovigilance et juridiques</p> <p>→ Définir le parcours vaccinal, l'offre de vaccination et les compétences vaccinales des professionnels</p> <p>→ Utiliser le calendrier des vaccinations</p> <p>→ Inciter les usagers à se faire vacciner</p> | <p>🕒 2 jours</p> <p>👤 Formavenir Performances</p> <p>📅 6 février 2024</p> |
| <p>Les incontournables de la chaîne accueil-facturation-recouvrement des soins</p> | Tout personnel travaillant sur la chaîne accueil-facturation-recouvrement | <p>→ Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public</p> | <p>🕒 2 jours + 1 jour</p> <p>👤 CNEH</p> <p>📅 6 février 2024</p> <p>📄 2017-68</p> |

Organisation au travail

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>Travail de nuit</p> | Tout professionnel de nuit des établissements | <p>→ Se préserver des impacts néfastes possibles du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle</p> <p>→ Contribuer pleinement à la qualité de la prise en charge des usagers en offrant des réponses adaptées aux besoins spécifiques des usagers la nuit et en travaillant dans un esprit de coordination et de complémentarité avec les équipes de jour</p> | <p>🕒 2 jours</p> <p>👤 Antidote Expertise</p> <p>📅 30 juillet 2022</p> <p>📄 2018-266</p> |
| <p>Travail de nuit en établissements sociaux et médico-sociaux</p> | | | <p>📄 Achat en cours</p> |
| <p>Gestion du stress</p> | Tout professionnel des établissements | <p>→ Mieux appréhender les situations de stress et les gérer de façon professionnelle</p> | <p>🕒 2 jours +1</p> <p>📄 Achat en cours</p> |
| <p>Communiquer dans le cadre professionnel</p> <p>— Communiquer efficacement dans le cadre professionnel</p> | Tout professionnel des établissements | <p>→ Équilibrer les échanges dans le cadre des relations professionnelles</p> | <p>🕒 2 jours / module</p> <p>📅 23 mars 2024</p> <p>👤 EMS</p> <p>📄 2019-372 et 373</p> <p>👤 Excellens Formation</p> <p>📄 2019-374 et 375</p> <p>👤 Formation Partenaires</p> <p>📄 2019-376 et 377</p> |
| <p>— Gérer un conflit par la médiation</p> | | | |



Intitulé action

Public

Objectif

Modalités

Communication et usagers



La communication en Facile à lire et à comprendre (FALC)

— **MODULE 1:**
Concevoir des outils de communication en Facile à lire et à comprendre

Toute personne devant concevoir et communiquer des outils pour transmettre certaines informations

→ Savoir réaliser des documents faciles à lire et à comprendre

🕒 2 jours
👤 Retravailler dans l'Ouest
📅 15 juin 2024

— **MODULE 2:**
S'approprier de la documentation rédigée dans un style facile à lire et à comprendre pour pouvoir la communiquer à autrui

Toute personne en situation d'échanges avec les usagers et leurs familles

→ Savoir communiquer avec autrui pour s'assurer d'une bonne communication et de la compréhension des informations

🕒 2 jours
👤 Retravailler dans l'Ouest
📅 15 juin 2024

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Tout professionnel en relation avec l'usager

→ Définir le concept de l'humour
→ Repérer la place de l'humour dans la relation à l'usager et son entourage
→ Appréhender les différentes formes d'humour, leurs effets et leurs impacts
→ Employer l'humour avec pertinence selon les situations professionnelles rencontrées (usager, famille, collègues, etc.)
→ Évaluer et ajuster sa pratique de l'humour

👤 Nonaka
🕒 3 jours
👤 Reliance Santé
🕒 2 jours + 0,5 jour en distanciel
📅 2025

La communication non verbale dans la relation patient-soignant

Tout professionnel des établissements. Il serait souhaitable que 2 ou 3 personnes d'une même équipe soient présentes dans une même session de formation

→ Améliorer la communication entre professionnels de santé et avec le patient en vue de sécuriser sa prise en charge

👤 NC
📅 Achat en cours

N



Retrouver
l'ensemble des
programmes sur notre
plateforme:
normandie.eanf.com

Intitulé action

Public

Objectif

Modalités

Gestion de la violence et des traumatismes

Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente ?

Tous publics confrontés à des situations d'agressivité et de violence dans leur quotidien professionnel

→ Identifier les tensions pouvant conduire à des situations de violence
 → Être en mesure d'apprécier le contexte et la gravité d'une situation et les solutions à mettre en place
 → Être en mesure d'intervenir tout en se protégeant ainsi que la personne concernée
 → Savoir éviter les coups et blessures par un échange, des attitudes et des gestes appropriés
 → Connaître les techniques d'atténuation et de contention face à la violence

 3 jours en 2 + 1
 CNEH
 20 octobre 2024

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

Tout professionnel de santé exerçant dans une structure accueillant des personnes âgées

Formation ouverte aux personnels médicaux

→ Comprendre le phénomène d'agressivité et de violence chez la personne âgée
 → Identifier les facteurs d'apparition et d'installation de comportements agressifs et violents chez la personne âgée
 → Savoir réagir de manière adaptée à l'agressivité et à la violence d'une personne âgée
 → Mettre en œuvre une procédure claire et adaptée pour limiter et prévenir le risque d'agressivité et de violence chez la personne âgée

 2 jours
 Ideage Formation
 30 juin 2024

Gérer la violence et l'agressivité en psychiatrie

Tout professionnel de santé exerçant en psychiatrie

→ Identifier et analyser les différents types de violence en milieu hospitalier
 → Identifier l'impact de ces violences sur les personnels exposés
 → Analyser les mécanismes de l'agressivité
 → Savoir désamorcer une situation qui dégénère (identifier les signes avant-coureurs, les principaux comportements à adopter...)
 → Identifier les conduites à tenir et les techniques pour faire face à des personnes menaçantes
 → Acquérir quelques techniques de gestion du stress

 2 jours
 Practis Formation
 30 juin 2024

Violences dans les services d'urgences adultes : place et rôle de chacun et en équipe pluriprofessionnelle

Tout professionnels des établissements

→ Développer au sein des services d'urgences des pratiques et postures individuelles et collectives pour prévenir les situations de violence et y faire face en identifiant le rôle et la place de chacun
 → Contribuer à la qualité des prises en charge dans les services d'urgences adultes dans un climat adapté aux soins spécifiques
 → Contribuer pour les professionnels à la qualité de vie au travail

 NC
 Achat en cours

Sensibilisation à l'identification et au repérage des troubles psycho-traumatiques des sujets victimes

infirmiers et médecins intervenant dans les services d'urgence somatique, médicale, chirurgicale et réanimation, personnels administratifs

→ Identifier la pathologie psycho-traumatique des sujets victimes
 → Assurer les liaisons avec les professionnels devant effectuer la prise en charge des sujets victimes

 1 jour
 Transfaire
 17 juin 2022
 2017-242

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|---|---|---|--|
| <h2>Repérer, prendre en charge les victimes de troubles psycho-traumatiques dans les CUMP (Cellules d'urgence médico-psychologique)</h2> | | | |
| <p>— MODULE 1: Sensibilisation des personnels des cellules d'urgence médico-psychologique au repérage et à l'identification des troubles psycho-traumatiques des sujets victimes</p> | <p>Personnels volontaires des CUMP, personnels soignants de psychiatrie intervenant en service d'urgence psychiatrique, et de psychiatrie générale</p> | <p>→ Appréhender le repérage et la prise en charge psycho traumatique</p> | <p>🕒 3 jours 👤 Transfaire 📅 17 juin 2022</p> |
| <p>— MODULE 2: Prise en charge des victimes présentant des troubles psycho-traumatiques</p> | <p>Personnels soignants et médicaux ayant satisfait au module 1 « sensibilisation des personnels des CUMP au repérage et à l'identification des troubles psycho-traumatiques des sujets victimes »</p> | <p>→ Savoir prendre en charge les victimes présentant des troubles psycho-traumatiques en phase immédiate et post-immédiate</p> | <p>🕒 3 jours 👤 Transfaire 📅 17 juin 2022</p> |
| <p>Tous concernés par le psycho traumatisme: repérage et prise en charge des victimes</p> | <p>Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</p> | <p>→ Savoir intervenir auprès des personnes souffrant de psycho traumatismes, par le repérage, l'évaluation et à la prise en charge pluridisciplinaire du psycho traumatisme</p> | <p>🕒 2 jours 👤 Formavenir Performances 📅 7 février 2023</p> |
| <p>Les premiers secours en santé mentale</p> | <p>Tout agent hospitalier, soignant ou non soignant</p> | <p>→ Acquérir des connaissances concernant les troubles et crises en santé mentale → Développer des compétences relationnelles → Informer, renseigner sur les ressources disponibles → Apporter un soutien initial aux personnes présentant des troubles de santé mentale</p> | <p>🕒 2 jours 👤 Groupement UNAFAM / SMF / INFIPP 📅 1 mars 2025</p> |
| <p>Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes</p> | <p>Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</p> | <p>→ Savoir mobiliser les éléments de repérage des victimes → Expliquer aux victimes le processus judiciaire lié à ces infractions → Comprendre et pouvoir identifier les manifestations de la violence et leurs conséquences sur les victimes</p> | <p>🕒 3 jours en 2 + 1 👤 Formavenir Performances ou Infipp 📅 7 janvier 2023</p> |

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|--|--|--|--|
| L'autisme | | | |
| Sensibiliser au repérage et au dépistage précoce des enfants avec troubles du neuro-développement dont les troubles autistiques | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Sensibiliser les professionnels prenant en charge les enfants au repérage précoce des troubles du neurodéveloppement dont les TSA |  3 jours  TLC  11 février 2023 |
| Adultes autiste: accueillir, accompagner, soigner | Ensemble des personnels médicaux et non médicaux des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Définir l'autisme → Améliorer les pratiques de l'accueil, l'accompagnement → Établir une communication → Identifier les dispositifs alternatifs |  3 jours en 1 + 2 jours  Formavenir Performances  12 février 2022 |
| Accompagnement des usagers | | | |
| Former les professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles comportementaux | Tout professionnel des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux | → Permettre aux personnels d'appréhender les troubles comportementaux pour le recours inapproprié aux services d'urgences et les ruptures de parcours qu'il entraîne → Comprendre les troubles du comportement, les appréhender et limiter la souffrance au travail |  3 jours en 2 + 1  Ideage ou Afar  7 février 2023 |
| Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver | Personnel médical, paramédical, administratif | → Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille dans toutes situations y compris celles d'imprévus et de contraintes → Adapter sa posture dans le triangle équipe-patient-famille, en fonction des contraintes situationnelles |  3 jours  GRIEPS ou Formavenir Performances  17 février 2024 |
| Accompagner les aidants | Personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif | → Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant → Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant → Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alerte de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant, le cas échéant, les outils adaptés |  2 jours en 1 + 1  Antidote Expertise ou Formavenir Performances  17 février 2024 |
| Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives | Personnel médical et paramédical, aides-soignants, intervenant auprès de personnes souffrant de maladies neurodégénératives | → Identifier et comprendre les maladies neurodégénératives → S'approprier des outils → Comprendre l'importance d'une gestion en équipe → Identifier la place des aidants |  3 jours en 2 + 1  IFSO  12 février 2022 |

| | Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|-----------|--|--|--|---|
| N | Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée | Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction | → Adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé | 🕒 3 jours en 2 + 1 👤 GRIEPS 📅 17 février 2024 |
| N | Précarité et rupture de parcours de soins | Personnel médical, paramédical, social | → Définir la précarité dans toutes les formes qu'elle peut prendre et l'autoexclusion → Repérer les signes de la précarité → Caractériser les effets de la précarité sur la santé et la santé mentale → Mettre en œuvre l'alliance thérapeutique → Identifier les dispositifs et les structures adaptés à la prise en charge des personnes en situation de précarité et/ou de migration, aux niveaux territorial et régional → Décrire les critères d'admissibilité dans ces dispositifs et structures → Identifier les ressources permettant de lever la barrière linguistique | 🕒 3 jours en 2 + 1 👤 GRIEPS 📅 12 mai 2024 |
| N | Soins de support en cancérologie | Personnel médical, paramédical, médico-social, d'encadrement et de direction des établissements publics sanitaires et médico-sociaux | → Identifier l'organisation de la cancérologie en France → Définir les soins de support → Élaborer avec le patient la réponse à ses besoins → Contribuer au développement de l'offre de soins | 🕒 2 jours 👤 Formavenir Performances 📅 12 février 2022 |
| 🏥 | Restaurer l'estime de soi des usagers | Tout professionnel des établissements sociaux et médico-sociaux en situation d'accompagnement des personnes accueillies | → Savoir accompagner les usagers dans la restauration de l'estime de soi | 🕒 3 jours en 2 + 1 👤 Askoria 📅 17 juin 2024 |
| 🏥 2022 | Les directives anticipées | Tout professionnel amené à recueillir ou à traiter les directives anticipées des personnes accueillies au sein des établissements sociaux et médico-sociaux | → Connaître le droit de la fin de vie et la réglementation sur les directives anticipées → Appréhender le formulaire de recueil des directives anticipées et l'adapter → Identifier l'articulation des directives anticipées avec les autres dispositifs ou moyens de témoigner de ses volontés → Situer la place de la famille et des autres tiers dans le recueil des volontés de la personne accueillie → Respecter la volonté du résident et faire accepter ses choix aux familles → Expliquer le dispositif des directives anticipées aux résidents et à leurs familles, de façon factuelle sans faire transparaître ses émotions → Mener l'entretien de recueil des directives anticipées en s'assurant de la bonne compréhension de la part du résident | 🕒 2 jours 👤 Antidote Expertise 📅 20 décembre 2024 |
| N | Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle | Professionnel du médical, paramédical ou social | → Aborder les questions de sexualité avec les patients dans le cadre du rôle propre de chacun des professionnels et des pratiques collaboratives interdisciplinaires | 🕒 3 jours 👤 AIUS 📅 30 décembre 2024 |

Animation régionale

L'Anfh propose, chaque année, à l'ensemble des établissements plusieurs modalités d'animation.



Les journées régionales

Elles sont l'occasion d'aborder des sujets d'actualité en bénéficiant d'apports d'experts, mais aussi de partage d'expériences d'établissements. Elles sont ouvertes à tous les agents de la Fonction publique hospitalière intéressés par le sujet traité. Le thème de ces journées est déterminé chaque année par les instances paritaires régionales.

L'Anfh assure la prise en charge financière des frais pédagogiques et de repas de l'ensemble des personnes inscrites.

Les conférences managériales

Destinées aux encadrants et/ou à des métiers spécifiques, ces conférences, généralement organisées sur une durée d'une demi-journée à une journée maximum, proposent d'aborder des thématiques présentes dans le quotidien des managers. Elles permettent d'accompagner l'ensemble du personnel encadrant dans la maîtrise de ses fonctions et dans l'appropriation de nouvelles obligations et/ou évolutions de leur environnement.

Les webinaires

Depuis 2020, vos délégations proposent des interventions sous forme de webinaires à destination d'un public spécifique ou à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière.

Plusieurs sujets ont déjà été abordés :

- la réforme de la Fonction publique ;
- la valorisation de la formation interne ;
- le Compte personnel de formation (CPF) ;
- les dispositifs individuels ;
- l'entretien professionnel ;
- le congé pour invalidité imputable au service.

Régulièrement, les délégations déploient de nouveaux sujets, qui vous sont proposés à l'occasion d'une communication spécifique.

N'hésitez pas à consulter régulièrement le site de l'Anfh ou la plateforme d'inscription en ligne pour avoir accès à la programmation de l'ensemble de ces événements.

Une enveloppe spécifique peut permettre d'accompagner, par des apports d'experts, les directions des établissements (DG, DRH, DAM, DSI...). Ainsi, les directions peuvent se rapprocher de leur délégation à tout moment de l'année pour formuler leur demande.

E-multi-plus

Il s'agit d'un dispositif d'intégration qui permet aux agents hospitaliers de découvrir les métiers et les carrières de la Fonction publique hospitalière et de se familiariser avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers, sanitaires, sociaux et médico-sociaux en version e-learning.

Cet outil a pour objectifs de : favoriser le développement d'une culture commune au sein de l'établissement, parfaire les connaissances sur l'environnement professionnel des personnes déjà en fonction, repérer les étapes clés d'une carrière au sein de la FPH, permettre aux nouveaux personnels d'appréhender le fonctionnement institutionnel et fonctionnel de l'établissement et sensibiliser aux réformes en cours.

Il peut, selon votre choix, être déployé dans un format présentiel, en e-learning ou bien dans un format mixte.

Pour bénéficier de cet outil, demandez à votre délégation l'ouverture d'une connexion à la plateforme LMS de l'Anfh :

<https://e-formations.Anfh.fr>

Actions de formation nationales

L'Anfh propose, chaque année, des actions de formation achetées au niveau national, dont certaines à destination de publics pluriprofessionnels ou spécifiques.

Les Actions de formation nationales (AFN), financées sur les fonds mutualisés, ont vocation à innover, à mettre en place et à expérimenter des thématiques et des dispositifs pédagogiques en lien avec les préoccupations du terrain repérées par les délégations territoriales de l'Anfh. Elles sont aussi le fruit du partenariat entre l'Anfh et la DGOS, qui impulsent des thématiques en lien avec les grands enjeux de santé publique.

Les AFN s'inscrivent dans le cadre de la formation continue et du DPC des agents de la Fonction publique hospitalière et des professionnels médicaux. Elles peuvent concerner des actions de formation classiques et des actions de DPC répondant aux orientations nationales prioritaires s'inscrivant dans le cadre des parcours de DPC (retrouvez en page 27 les informations utiles sur les orientations nationales de formation et de DPC).

N AFN destinées à un public pluriprofessionnel

| INTITULÉ ACTION | PAGE |
|--|---------|
| Organisation des services et des RH | |
| → Manager à l'échelle du GHT | page 46 |
| → Améliorer ensemble le travail au quotidien : quelle place pour chacun ? | page 44 |
| → Le professionnel de santé et la téléconsultation dans la télémedecine | page 47 |
| → Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD | page 47 |
| → Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital | page 47 |
| Accompagnement des patients et des aidants | |
| → Accompagner les aidants | page 52 |
| → Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée | page 53 |
| → Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver | page 52 |
| → La relation patient-soignant à l'ère du digital : la santé connectée | page 47 |
| → Précarité et rupture de parcours des soins | page 53 |
| → La communication non verbale dans la relation patients-soignants | page 49 |
| Soins | |
| → Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé | page 48 |
| → Les soins de support en cancérologie | page 52 |
| → Adultes autistes : accueillir, accompagner et soigner | page 51 |
| → Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD ou USLD : la maladie d'Alzheimer et l'ensemble des démences apparentées | page 52 |
| → Les premiers secours en santé mentale | page 51 |
| → Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives | page 52 |
| → Repérage précoce des troubles du neurodéveloppement (dont troubles du spectre de l'autisme) chez l'enfant de 0 à 6 ans | page 52 |
| → Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle | page 53 |
| Repérage et prise en charge des violences | |
| → Tous concernés par le psychotraumatisme : repérage et prise en charge des victimes | page 50 |
| → Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes | page 51 |

N AFN spécifiques destinées aux professions médicales

| Intitulé action | Public | Objectif | Modalités |
|---|---|---|--|
| Environnement hospitalier et ses évolutions | Médecins, pharmaciens, sages-femmes, praticiens hospitaliers | → S'interroger sur le positionnement de la médecine hospitalière dans le système de santé (cadre réglementaire et organisationnel, gouvernance, GHT, décloisonnement ville-hôpital...) | 🕒 2 jours 👤 CNEH |
| Vie professionnelle en équipe hospitalière | Professionnels médicaux | → Communiquer efficacement entre professionnels → Activer les leviers de la motivation en équipe → Conduire un projet participatif → Gérer des conflits → Soutenir des professionnels | 🕒 2 jours 👤 Antidote Expertise |
| Construire un projet en équipe | Médecins | → Élaborer et piloter des projets en équipe fédérer une équipe pluriprofessionnelle autour du projet | 🕒 2 jours 👤 GRIEPS |
| Évolution des compétences et des carrières | Médecins | → Clarifier le contexte du secteur de la Santé appréhender les évolutions de la fonction médicale → Élaborer un projet professionnel → Élaborer un plan d'actions | 🕒 2 jours 👤 GRIEPS |
| Management médical — MODULE 1: Management stratégique — MODULE 2: Management des équipes et de la relation — MODULE 3: Gestion des conflits — MODULE 4: Santé et qualité de vie au travail | Managers médicaux | → Développer ses compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, en santé et en qualité de vie au travail | 🕒 1 à 2 jours selon module et prestataire 👤 CHU de Bordeaux, CNEH 📅 2024 |
| Management médical - Praticien urgentiste | Praticiens urgentistes - managers | → Développer ses compétences en management | 🕒 Parcours modulaire 👤 Ernest & Young 📅 2025 |



Retrouvez
l'ensemble des
programmes sur notre
plateforme:
normandie.eanfh.com

5

DISPOSITIFS

- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) _____ page 58
- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) _____ page 58
- Compte personnel de formation (CPF) _____ page 59
- Le maintien dans l'emploi et la seconde partie de carrière _____ page 60
- Dispositif Compétences clés _____ page 62
- Usages numériques et éthique professionnelle _____ page 64
- La Qualité de vie au travail (QVT) _____ page 66
- Les entretiens professionnels _____ page 67
- Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences _____ page 68
- Cartographie régionale des métiers, emplois et compétences _____ page 69

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement personnalisé ayant pour ambition de favoriser l'élaboration et la mise en œuvre des projets d'évolution des agents.

Il concerne l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, en activité.

L'accompagnement des agents se déroule en 2 niveaux de conseil :

- un accueil individualisé pour disposer d'un état des lieux partagé entre le conseiller et l'agent ;
- un accompagnement personnalisé pour clarifier la demande, préciser les besoins et les priorités de l'agent.



Rapprochez-vous de votre délégation territoriale pour intégrer cette communauté

Participez au réseau de conseillers en évolution professionnelle

Vous exercez des missions de Conseil en évolution professionnelle ? Peut-être avez-vous suivi la formation CEP proposée par l'Anfh ?

Pour faciliter et impulser la mise en place effective du Conseil en évolution professionnelle dans les établissements de santé, l'Anfh Normandie vous propose de rejoindre notre communauté d'échange de pratiques.

L'objectif de cette communauté est de mettre en place une dynamique de partage et d'entraide entre conseillers CEP de la Fonction publique hospitalière par un engagement mutuel, un partage de valeurs communes et une envie de construire ensemble.

La mutualisation des outils ainsi que l'enrichissement et le progrès de nos pratiques d'accompagnement permettront de concrétiser cette offre d'accompagnement au sein des établissements.

Cette communauté vous rassemblera autant qu'elle vous ressemblera !

Animatrices Anfh du réseau CEP :

Sur le site de Caen: Sur le site de Rouen:

Christine DENEU
02 31 46 71 67
c.deneu@anfh.fr

Justine DEKIMPE
02 32 08 10 46
j.dekimpe@anfh.fr

Compte personnel de formation : création d'une communauté apprenante

L'Anfh offre aux établissements volontaires normands la possibilité d'intégrer une **communauté apprenante** pour partager, apprendre et construire, au sein d'un réseau, sa politique concernant le Compte personnel de formation.

Ainsi, au gré des productions de ses membres, pourront être consultables au sein d'une plateforme numérique mise à votre disposition :

Des webinaires :

- un webinaire de lancement ;
- un webinaire sur la politique Anfh de financement du Compte personnel de formation (FQ & CPF).



Des ateliers d'accompagnement (1 à 2 heures) :

- mise en place d'un plan d'actions ;
- échange de pratiques.

Une plateforme d'échanges

entre établissements, prestataires experts et délégations Anfh. Celle-ci a pour ambition de vous accompagner au mieux dans la mise en œuvre de votre politique CPF en établissement (échange de pratiques, réponses aux interrogations, sondages).

Une capsule vidéo pédagogique :



Des ressources écrites :

- textes juridiques de référence ;
- modèles de documents ;
- veilles réglementaires.

Et toujours disponibles sur le site Anfh.fr, rubrique thématique :

- un guide à destination des établissements sur le fonctionnement du CPF ;
- une plaquette de sensibilisation au CPF à destination des agents ;
- un film d'animation pédagogique expliquant ce qu'est le CPF ;
- une liste de questions-réponses ;
- une boîte à outils.

Le maintien dans l'emploi et la seconde partie de carrière

Axe 1 — Accompagnement des établissements dans la prévention et le maintien dans l'emploi

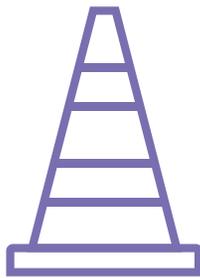
Parcours modulaires mis à disposition des établissements, en fonction de leurs besoins :

| MODULES | Module A: | Module B: | Module C: | Module D: | Module E: | Module F: |
|---------------------------------|---|---|--|---|---|--|
| | Diagnostic des pratiques RH en matière de maintien dans l'emploi et plan d'actions d'une politique de maintien dans l'emploi (livrables à l'issue: rapport de diagnostic et plan d'actions) | Créer (ou remobiliser) une cellule dédiée à l'accompagnement des agents en difficulté | Détecter au plus tôt les situations d'inaptitude et les postes à risques | Accueillir un agent en situation de maintien dans l'emploi | Socle de connaissances pour la gestion statutaire du maintien dans l'emploi et prévention de l'inaptitude | Analyse de cas: traitement des situations rencontrées par les participants sous l'angle statutaire |
| DURÉE | Jusqu'à 5 jours | 2 à 3 jours selon prestataire | 3 jours | 2 jours | 1 à 2 jours selon prestataire | 1 à 2 jours selon prestataire |
| PUBLICS CONCERNÉS | RRH, encadrants et agents, acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement | Tous personnels membres d'une commission de maintien dans l'emploi | RRH, encadrants et agents, acteurs de la prévention intervenant dans la politique de maintien en emploi de l'établissement | Personnel des services RH, encadrement des services, direction, CHSCT, organisations syndicales | Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi | Tous personnels en charge de la gestion du maintien dans l'emploi |
| MODALITÉS D'ACCÈS AU DISPOSITIF | Inter- ou intra-établissement(s) | | | | | |

Les modules sont indépendants les uns des autres. Un parcours en interétablissements sera proposé par votre délégation, néanmoins, vous pouvez d'ores et déjà déployer ce dispositif en intra.

Axe 2 — Accompagnement des agents dans le maintien dans l'emploi et la seconde partie de carrière

Parcours modulaire, destiné aux agents, permettant une construction individualisée, progressive et sécurisée de leurs parcours professionnels en collaboration avec l'établissement et l'Anfh.



Au moment de la rédaction de ces pages, le nouveau dispositif qui prendra effet au dernier trimestre 2021 est en cours de construction. Une communication vous sera adressée dans les meilleurs délais après attribution du ou des marchés correspondants. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos conseillers en délégations.

En complément de ce dispositif, dans le cadre d'une transition professionnelle, de multiples actions de formation peuvent être proposées à l'agent afin de sécuriser son parcours et de l'accompagner dans cette phase de changement.

| RENFORCER SES SAVOIRS DE BASE | RÉUSSIR SA FORMATION | RÉALISER UN BILAN DE SA CARRIÈRE POUR S'ORIENTER | VALORISER SON EXPÉRIENCE ET/ OU ENRICHIR SES COMPÉTENCES |
|---|--|--|---|
| → Dispositif Compétences clés page 62 et 63 | <ul style="list-style-type: none"> → Réactiver ses capacités d'apprentissage et sa confiance en soi page 38 → Réussir son entrée en formation page 38 → Optimiser son parcours de formation page 38 → CFP page 20 à 21 | → BC page 21 | <ul style="list-style-type: none"> → VAE page 21 → Toutes les actions du PAR page 38 à 55 |



Contactez votre délégation pour plus d'informations



Dispositif Compétences clés*

L'évolution constante de l'environnement de travail de vos établissements: qualité, traçabilité, informatisation, relations avec les usagers... rend indispensable la maîtrise des compétences clés.

Les compétences clés sont nécessaires à toute personne pour favoriser le développement professionnel, l'épanouissement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté active.

L'Anfh vous propose un dispositif régional comprenant:

01 — Une sensibilisation des cadres

à la démarche de repérage des besoins de vos agents, organisée dans votre établissement ou sur un territoire.

* Le dispositif évoluera en 2022 lors de son renouvellement. Il s'appellera 4C: Clés pour des Connaissances, des Compétences, une Carrière

02 — Un dispositif de formation modulaire

avec un bilan de positionnement (3 h 30) permettant de préconiser un parcours selon les besoins de chaque agent

Les domaines de compétences :



Communiquer à l'oral

- s'exprimer oralement en fonction de la situation de travail
- adapter son comportement face à une situation délicate
- analyser les éléments de communication non verbale
- savoir écouter une consigne



Communiquer à l'écrit

- la communication écrite au sein de son équipe
- produire des écrits professionnels de qualité
- lire et comprendre un document usuel professionnel
- rendre compte à l'écrit d'évènements professionnels



Organisation et raisonnement logique

- gérer sa charge de travail au quotidien, accroître son sens de l'organisation
- adapter sa méthode de travail en fonction des contextes
- outils mathématiques utiles à son environnement de travail
- analyse de situation de travail, résolution de problèmes

Utilisation des outils informatiques



- connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur
- maîtriser les fonctionnalités web
- utiliser un logiciel de messagerie en contexte professionnel
- créer et modifier des documents structurés à l'aide d'un logiciel de traitement de texte
- créer des tableaux élaborés et structurés à l'aide d'un tableur

Travailler en équipe



- identifier l'organisation de son environnement de travail
- développer les comportements efficaces
- prévenir et gérer les tensions avec un collègue
- communiquer en situation délicate

Tirer parti de ses expériences, apprendre à apprendre



- effectuer un bilan personnel et professionnel
- valoriser ses expériences à l'oral et à l'écrit
- faire le lien entre ses objectifs professionnels et ses capacités d'apprentissage
- évaluer les impacts d'un changement professionnel, identifier le plan d'actions

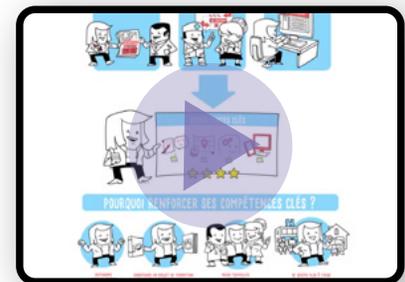
Respecter les règles de qualité, sécurité, hygiène et protection de l'environnement



- respecter un règlement de sécurité : hygiène, environnement, analyse d'une procédure qualité
- acquérir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques
- être capable d'appliquer les gestes de premiers secours
- contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie



[www.anfh.fr/basse-normandie/
services-aux-etablissements/
dispositif-competences-cles](http://www.anfh.fr/basse-normandie/services-aux-etablissements/dispositif-competences-cles)



Découvrez notre capsule pédagogique présentant ce dispositif sur la chaîne Youtube de l'Anfh



**Pour une
présentation
du dispositif
au sein
de votre
établissement
ou groupement
d'établissements,
contactez votre
délégation
territoriale**

03 — Une possibilité pour l'agent d'obtenir son certificat CLÉA

Reconnaissance de la maîtrise du socle Compétences clés.

Le financement de l'enseignement est pris en charge par l'Anfh.

Usages numériques et éthique professionnelle



Vers une pratique responsable dans les établissements publics de santé.

L'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) est particulièrement sensible en milieu hospitalier. Elles **facilitent la diffusion de propos, d'images ou de sons**, mais peuvent aussi aller à l'encontre de la vie privée et de la réputation des individus, patients ou professionnels. C'est ainsi que l'omniprésence des smartphones et l'entrée des réseaux sociaux dans la sphère professionnelle génèrent des usages spontanés et bien souvent insoucians, qui induisent des **risques croissants** dans les pratiques professionnelles. Ce constat a incité les délégations Anfh Corse et Normandie à proposer **un dispositif d'accompagnement « Usages numériques et éthique professionnelle »**, à destination des agents et des établissements.

Ce dispositif vise à permettre aux agents des établissements adhérents de :

- développer une culture du numérique ;
- avoir une approche éthique / juridique de ses usages ;
- mieux appréhender le fonctionnement des réseaux sociaux, leurs atouts et les risques ;
- maîtriser son identité numérique et protéger l'e-réputation de l'établissement ;
- veiller à la sécurité de son espace de travail au travers des objets connectés ;
- contribuer à réduire la fracture numérique (en lien avec les compétences clés).

Il vise également à permettre aux encadrants de :

- mieux connaître les risques liés à l'utilisation des NTIC dans l'espace de travail ;
- accompagner les agents afin de favoriser les questionnements dans les équipes et le développement des bonnes pratiques.

Ce dispositif comprend :

- 1.** Une première étape pour aider les établissements à identifier leur empreinte web/ réseaux sociaux et à définir une stratégie d'établissement / un plan d'actions.
- 2.** Des conférences managériales à destination des directions et des encadrants.
- 3.** Des modules de formation/ sensibilisation en établissement à destination des agents. Un panel de modules de 1h30 permettra à l'établissement de construire à la carte l'action la plus adaptée à sa structure.
- 4.** Une formation permettant de former des « ambassadeurs numériques », personnes ressources dans chaque structure.
- 5.** Une formation en mobile-learning : Éthique 2.0, accessible à tous et donnant les clés pour un usage raisonné du numérique.

Des outils de communication ont été réalisés afin d'accompagner le déploiement de ce dispositif en établissement.



Pour toute demande complémentaire, n'hésitez pas à contacter votre délégation territoriale

En savoir plus

Découvrez cette vidéo de présentation sur la chaîne Youtube de l'Anfh ainsi que des compléments d'information sur ce dispositif.

www.anfh.fr/thematiques/usages-numeriques



La Qualité de vie au travail

À la notion de QVT est associée la notion de « **démarche** ». La QVT est d'abord une façon de construire et de conduire l'**action collective** qui permet d'articuler les objectifs d'amélioration des **conditions de travail** et ceux de **qualité du service** rendu aux usagers. Il s'agit d'un cadre pour l'action qui permet de déterminer de façon collective et partagée des objets particuliers de travail. À ce titre, une démarche QVT ouvre un **nouveau cadre** d'action collective pour piloter une organisation de façon **plus cohérente** et **plus en lien** avec le travail des agents et avec leur participation.

Pour vous accompagner, nous vous proposons :



Des outils de sensibilisation

- Une capsule pédagogique permettant d'appréhender ce que recouvre ce terme aux acceptions multiples.
- Un *Serious Game* élaboré sur la base des démarches déployées lors de projets développés en établissements. Cet outil permet d'appréhender la démarche de mise en place d'une politique QVT ; de repérer les outils associés ; de mobiliser les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique QVT dans son établissement.

Des formations-actions et de l'appui conseil

- Accompagnement des établissements ou groupements d'établissements à la mise en œuvre d'une politique QVT (tout ou partie).
- Formations-actions « flash » sur des sujets spécifiques pour des établissements :
 - qui ont déjà engagé une politique QVT et qui veulent être accompagnés pour progresser sur un sujet particulier ;
 - qui, sans avoir déployé une politique QVT, souhaitent poser des premières pierres en agissant sur des situations spécifiques.

Des actions de formation destinées à des publics spécifiques

- Chef de projet QVT : analyse de situations de travail et actions pour leur amélioration / transformation.
- Managers : connaissance de premier niveau sur les modes managériaux propices à QVT.

Les entretiens professionnels

La loi du 6 août 2019 de **transformation de la fonction publique** (art. 27), complétée par le décret du 12 juin 2020 et l'arrêté du 23 novembre 2020, vise à généraliser la mise en œuvre de l'**entretien professionnel annuel** dans la Fonction publique hospitalière, en remplacement de la notation.

Cette évolution réglementaire impacte considérablement les pratiques de l'évaluation, la gestion des RH et des carrières des agents.

C'est la raison pour laquelle l'Anfh propose aux établissements, évaluateurs et évalués, un dispositif d'accompagnement et de formation.

Cette offre est composée de trois volets :



Pour les établissements

- Un webinaire de 2 heures destiné aux directeurs / DRH / professionnels RH : « Préparer sa prochaine campagne d'entretiens professionnels »
- Une journée thématique destinée aux directeurs / DRH / professionnels RH / encadrants / représentants du personnel : « L'entretien professionnel remplace la notation »
- La gestion de l'entretien professionnel dans le logiciel Gesform Evolution



Pour les évaluateurs

- Une formation « Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel » (2 jours en présentiel ou distanciel)
- Des formations thématiques (atelier de 1/2 journée en présentiel ou distanciel)
 - « Se former aux techniques de l'entretien professionnel »
 - Module 1: La fixation des objectifs / indicateurs et les critères d'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent
 - Module 2: La formalisation d'un compte rendu d'entretien professionnel
 - Module 3: La conduite d'un entretien professionnel
 - Module 4: La préparation d'un entretien professionnel délicat
- Deux modules e-learning d'environ 15 minutes chacun
 - Rappel du cadre réglementaire et des enjeux liés à l'entretien professionnel dans la Fonction publique hospitalière
 - La mise en œuvre de l'entretien professionnel : les étapes clés et les écueils à éviter
- Un guide l'évaluateur



Pour les évalués

- Une formation « Se préparer à son entretien professionnel » (session de 2 heures en présentiel ou distanciel)
- Une application mobile-learning « Se préparer à son entretien professionnel » d'environ 10 minutes
- Un guide de l'évalué

En complément, l'Anfh met à disposition un ensemble d'outils et de vidéos témoignages sur :

www.anfh.fr/thematiques/l-entretien-professionnel



Pour toutes demandes complémentaires sur le déploiement de cette offre, contactez votre délégation territoriale

Dispositif d'accompagnement et de formation au management des métiers, emplois et compétences

L'Anfh propose un **dispositif d'accompagnement** et de formation au management des métiers, emplois et compétences.

Cette offre se divise en 2 axes, pouvant être utilisés indépendamment :

- un accompagnement des établissements dans le développement du management des métiers, emplois et compétences ;
- une formation des encadrants en situation d'évaluateurs à l'intégration du management des compétences dans leurs pratiques managériales.



Les spécificités de l'accompagnement des établissements :

Les principaux objectifs de cet accompagnement sont de :

- positionner et déployer le management des métiers, emplois et compétences dans la stratégie et l'articuler avec les autres démarches RH (Qualité de vie au travail, etc.) ;
- définir et piloter la feuille de route ;
- se réappropriier les enjeux de la démarche GPMC ;
- adapter et déployer les outils de gestion, d'adaptation et d'anticipation RH (fiches de poste, analyses prévisionnelles, etc.) ;
- développer les connaissances et compétences des décideurs et acteurs des établissements.

Son organisation est composée de :

- la réalisation d'un diagnostic permettant de dresser un état des lieux de la GPMC et de proposer un plan d'actions de ½ à 1 jour ;
- une formation-action de +/- 6 jours adaptable aux besoins de l'établissement ;
- un appui opérationnel pour faciliter et outiller la mise en œuvre des actions.

La formation des encadrants :

Lors de cette formation, les principaux objectifs sont de :

- situer le rôle de l'encadrant dans la démarche GPMC et identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel ;
- s'appropriier les concepts clés associés à la notion de compétences ;
- savoir évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'actions pour réduire les écarts ;
- savoir mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel ;
- établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation.

La formation des encadrants pourra avoir lieu soit à distance, soit en présentiel, soit en combinant les deux.

Vous souhaitez entrer dans cette démarche ou déployer la formation pour vos encadrants ? Contactez votre délégation territoriale.

De plus amples informations sont disponibles dans l'espace **Métiers Compétences** sur www.anfh.fr

Cartographie régionale des métiers, emplois et compétences

En 2020, les instances régionales de l'Anfh Normandie ont décidé le lancement du **projet « Métiers-compétences »**, intégrant la réalisation d'une **cartographie régionale** des métiers des personnels médicaux et non médicaux des établissements de la FPH (sanitaire, médico-social et social), ainsi qu'une enquête sur les difficultés de recrutement de ces professionnels.

Ce projet inscrit dans un dispositif national déployé par l'Anfh, vise à la fois à accompagner les établissements en matière de GPMC/GPEC, et à alimenter la réflexion des instances sur l'adaptation des politiques et offres de l'Anfh aux besoins locaux, ainsi qu'à nourrir les partenariats avec les acteurs régionaux de la formation et de la santé (FHF, ARS, Conseil régional, université...).

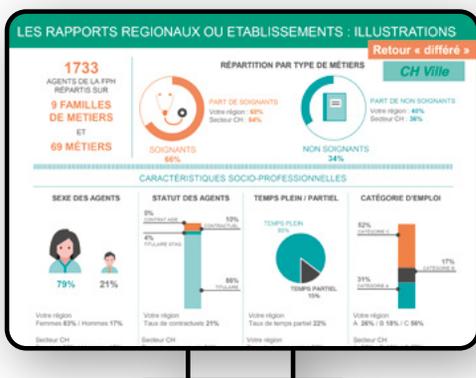
La cartographie des métiers a donc eu lieu en 2021 sur l'ensemble de la région Normande, en appui avec le cabinet d'études BVA.

Aujourd'hui, les établissements normands ont accès à la cartographie des métiers de leur établissement ainsi qu'à des comparaisons régionales, sectorielles via la plateforme : <https://cartographie-metiers.Anfh.fr>

Grâce à l'ensemble de ces données, exploitables en continu, via un outil en ligne qui croise les résultats, un établissement dispose d'informations permettant de mieux connaître la démographie des professionnels, d'anticiper les besoins de renouvellement, d'évaluer l'égalité hommes-femmes, de contribuer à identifier les publics à former...

Les documents suivants sont d'ores et déjà mis à disposition de tous :

- un rapport synthétique et complet des résultats ; de la cartographie à l'échelle de la Normandie ;
- un rapport de l'enquête « métiers en tension » ;
- un rapport synthétique et complet des résultats de la cartographie médicale ;
- des rapports personnalisés par établissement.



Votre délégation territoriale reste à votre disposition pour toutes demandes d'éléments



RÉSEAUX ET SUPPORTS

- Les réseaux normands — page 72
- Les outils d'information — page 73

Les réseaux normands

Vos 2 délégations organisent tout au long de l'année des rencontres ciblant les professionnels de métiers et/ou secteurs spécifiques. C'est ainsi que sont organisées des rencontres dédiées :



Aux chargés de formation

Sur les 2 délégations, des rencontres annuelles destinées à tous les chargés et responsables de formation sont organisées au premier semestre de l'année.

Ces réseaux visent à :

- faire le point sur l'actualité, toujours riche, de la formation continue et du secteur ;
- partager et développer les compétences sur les différents process et outils de la formation professionnelle ;
- favoriser les échanges et partager autour des besoins de formation.

Sur la délégation de Caen, grâce à une dynamique initiale de formation professionnalisante commune, un réseau nommé ResFoCom rassemble l'ensemble des chargés de formation avec un comité de pilotage pour mettre en œuvre des décisions prises en commun.



Aux responsables de formation des établissements de plus de 700 agents

Des rencontres régionales, créées à l'origine pour les établissements des départements 76 et 27, permettent aux établissements de plus grande taille d'échanger sur leurs pratiques plus spécifiques et leurs stratégies de formation. C'est aussi un temps précieux pour échanger sur les projets d'achats de formation et confier à l'Anfh les besoins d'achats communs.



Aux directeurs des établissements sociaux et médico-sociaux

Sur les 2 délégations, les directeurs de ces structures sont invités une fois par an et peuvent faire part de leurs besoins de formation. Ils contribuent ainsi aux achats réalisés par la délégation. C'est aussi l'occasion de prendre connaissance des services proposés par l'Anfh.



Aux directeurs des 7 ESAT normands

Il s'agit de l'un des derniers réseaux mis en place par les délégations normandes. Son objectif principal est de mettre en commun les besoins spécifiques de ces structures pour y apporter les réponses adaptées.



Aux conseillers en évolution professionnelle

Depuis 2021, vos délégations proposent de coordonner un réseau des personnels engagés dans le déploiement du Conseil en évolution professionnelle. Cette nouvelle prestation, partagée entre l'Anfh et les établissements, mérite que les professionnels qui s'y sont engagés puissent, au-delà de la formation commune qu'ils auront suivie pour acquérir ces nouvelles compétences, bénéficier d'un partage d'expériences et de bonnes pratiques. Ce réseau CEP Fonction publique hospitalière pourra s'enrichir par la rencontre de professionnels en charge du CEP dans les autres fonctions publiques et dans le secteur privé.

Les outils d'information

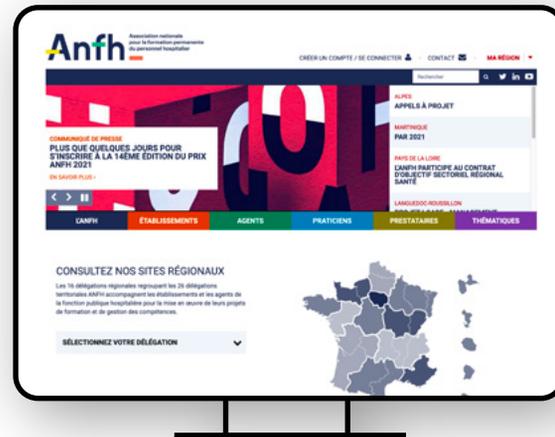
L'Anfh met à votre disposition plusieurs outils d'information permettant une communication au plus près de vos agents.

Le site de l'Anfh

Il vous permet de retrouver l'ensemble des actualités, des services et des dispositifs que l'Anfh propose.

Vous disposez à présent de deux espaces : un pour la région et un pour chaque délégation territoriale.

Vous pouvez également créer votre espace personnel, permettant de commander des dépliants, de participer aux espaces collaboratifs, de gérer vos abonnements ou encore de commenter les articles du site internet.



www.anfh.fr

Twitter et Facebook

Retrouvez l'actualité de vos délégations sur nos pages Twitter et Facebook.

D'autres outils régionaux

Des stands d'information

Depuis 2021, vos délégations territoriales mettent à votre disposition des stands d'information permettant de promouvoir la formation au sein de votre établissement.

Facilement utilisables, les stands sont composés d'un totem numérique, de kakémonos explicitant un dispositif ou une information, de supports de communication (dépliants, guides, affiches...) pour présenter les possibilités en matière de formation professionnelle.

Chaque élément peut être utilisé indépendamment et pourra s'adapter à la politique spécifique de votre établissement.

Contactez votre délégation pour déployer ces stands, au plus près de vos agents.



Des capsules pédagogiques

Il s'agit d'une modalité de partage des savoirs proposée par l'Anfh Normandie.

Ces vidéos dessinées de 3 minutes traitent de sujets sélectionnés par nos instances paritaires.

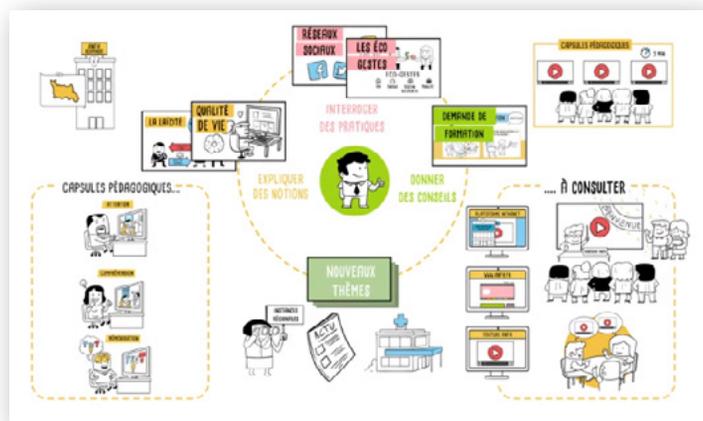
Plusieurs thématiques sont à découvrir sur notre site internet ou notre chaîne Youtube :

www.youtube.com/user/Anfhfilm

- La formation professionnelle et le développement des compétences dans la FPH
- La laïcité dans la FPH
- Pratique des réseaux sociaux dans la FPH: vers un bon usage
- Les droits et les devoirs des agents dans la FPH
- Secret professionnel et discrétion professionnelle dans la FPH
- Dispositif de formation normand visant le développement des compétences clés
- Les écogestes
- Bien formuler sa demande de formation
- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé: un atout pour vous
- Qualité de vie au travail: de quoi parle-t-on?

Au cours de l'année 2022 de nouvelles vidéos seront mises à votre disposition.

- Le harcèlement au travail
- Les risques routiers
- Le CPF dans la Fonction publique



**Pour toute demande,
n'hésitez pas à
contacter votre
délégation**

Des atomes de savoirs

Depuis 2015, l'Anfh concentre l'essentiel des savoirs issus des journées thématiques régionales dans des livrets intitulés *Atome de savoirs*.

D'autres outils nationaux

Plusieurs guides et revues réservés aux professionnels de la formation existent.

Pour accéder à ces supports, les télécharger et/ou les commander, connectez-vous sur notre site www.anfh.fr





INDEX

- Glossaire page 76
- Actions de formation
par filière page 79
- Index page 84

Glossaire

A

| | |
|--------------|--|
| AES | Accompagnant éducatif et social |
| AFC | Action de formation coordonnée |
| AFGSU | Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence |
| AFN | Action de formation nationale |
| AFR | Action de formation régionale |
| AG | Assemblée générale |
| ALD | Affection de longue durée |
| ANDPC | Agence nationale du développement professionnel continu |
| ANESM | Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux |
| Anfh | Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier |
| ANLCI | Association nationale de lutte contre l'illettrisme |
| AP | Assistance publique |
| APP | Analyse des pratiques professionnelles |
| APR | Actions prioritaires régionales |
| ARF | Accord pour la réalisation de la formation |
| ARS | Agence régionale de santé |
| AS | Aide-soignant |
| ASG | Assistant de soins en gérontologie |
| ASH | Agent de services hospitaliers |

B

| | |
|---------------|---|
| BC | Bilan de compétences |
| BN | Bureau national |
| BPJEPS | Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport |
| BR | Bureau régional |

C

| | |
|--------------|--|
| CA | Conseil d'administration |
| CAAF | Commission d'audit et des affaires financières |
| CAP | Commission administrative paritaire |
| CAPN | Conseil d'administration paritaire national |
| CBC | Congé de Bilan de compétences |
| CDG | Centre de gestion |
| CDPCM | Conseil du développement professionnel continu médical hospitalier |
| CEDFP | Commission d'étude et de développement de la formation permanente |
| CEP | Conseil en évolution professionnelle |
| CFC | Chargé de formation continue |
| CFP | Congé de formation professionnelle |
| CGF | Conseiller en gestion de fonds |
| CH | Centre hospitalier |
| CHR | Centre hospitalier régional |
| CHSCT | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail |
| CHU | Centre hospitalier universitaire |
| CME | Commission médicale d'établissement |
| CNFPT | Centre national de la fonction publique territoriale |
| CNSA | Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie |
| CPF | Compte personnel de formation |
| CPNE | Commission paritaire nationale de l'emploi |
| CPOM | Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens |
| CQP | Certificat de qualification professionnelle |
| CRSG | Conseil régional stratégique et de gestion |
| CSE | Comité social et économique |
| CT | Comité territorial |
| CTE | Comité technique d'établissement |
| CUMP | Cellules d'urgence médico-psychologique |
| CVAE | Congé de Validation des acquis de l'expérience |
| 4 C | Clés pour des connaissances, des compétences, une carrière |

D

| | |
|--------------|---|
| DAM | Direction des affaires médicales |
| DAPEC | Demande d'accord de prise en charge |
| DAVA | Dispositif académique de validation des acquis |
| DENM | Dépenses engagées non mandatées |
| DEAS | Diplôme d'état d'aide-soignant |
| DG | Direction générale |
| DGOS | Direction générale de l'offre de soins |
| DGS | Direction générale de la Santé |
| DHOS | Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins |
| DI | Dispositif individuel |
| DP | Délégué du personnel |
| DPC | Développement professionnel continu |
| DPCM | Développement professionnel continu médical |
| DR | Délégué régional |
| DRH | Direction des ressources humaines |
| DSI | Direction des systèmes d'information |
| DT | Délégué territorial |

E

| | |
|--------------|--|
| EHPAD | Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes |
| EMS | Établissement médico-social |
| EP | Études promotionnelles |
| EPP | Évaluation des pratiques professionnelles |
| EPRD | État prévisionnel des recettes et des dépenses |
| EPS | Établissement public de santé |
| ES | Éducateur spécialisé |
| ESAP | École supérieure des acheteurs professionnels |
| ESAT | Établissement et service d'aide par le travail |
| ETP | Équivalent temps plein |

F

| | |
|---------------------|--|
| FAE | Formation d'adaptation à l'emploi |
| FALC | Facile à lire et à comprendre |
| FC | Formation continue |
| FEHAP | Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif |
| FHF | Fédération hospitalière de France |
| FIN | Fonds d'intervention nationaux |
| FIPHFP | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique |
| FIR | Fonds d'intervention régionaux |
| FIRH | Fonds d'innovation en matière de ressources humaines |
| FMEP | Fonds de mutualisation pour le financement des études promotionnelles |
| FOAD | Formation ouverte accompagnée et à distance |
| FPH | Fonction publique hospitalière |
| FPSPP | Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels |
| FPTLV | Formation professionnelle tout au long de la vie |
| FQ & CPF | Fonds de qualification & Compte personnel de formation |

G

| | |
|----------------|---|
| GCS | Groupement de coopération sanitaire |
| GE | Gesform Evolution |
| GEA | Gesform Evolution Allégé |
| GESPLAN | Gesform Plan |
| GHT | Groupement hospitalier de territoire |
| GIP | Groupement d'intérêt public |
| GIR | Groupes Iso-Ressources |
| GPMC | Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences |

H

| | |
|-------------|---------------------------------------|
| HAS | Haute Autorité de santé |
| HCSP | Haut Conseil de la santé publique |
| HPST | Hôpital, patients, santé, territoires |

I

| | |
|------------|--------------------------|
| IDE | Infirmier diplômé d'État |
|------------|--------------------------|

L

| | |
|------------|-----------------------------------|
| LDG | Ligne directrice de gestion |
| LMS | <i>Learning management system</i> |

N

| | |
|-------------|--|
| NPAP | Non programme d'action prioritaire |
| NTIC | Nouvelles technologies de l'information et de la communication |

O

| | |
|--------------|--|
| ONDAM | Objectif national des dépenses d'assurance maladie |
| OPCA | Organisme paritaire collecteur agréé |
| OPCO | Opérateur de compétences |
| OS | Organisation syndicale |

P

| | |
|---------------|--|
| PADHUE | Praticien à diplôme hors Union européenne |
| PAP | Programme action prioritaire |
| PAR | Plan d'Actions Régional |
| PFRH | Plateforme d'appui à la gestion des ressources humaines de la préfecture de région |
| PIE | Plan interétablissements |
| PMP | Projet médical partagé |
| POE | Préparation opérationnelle à l'emploi |
| PSN | Projet stratégique national |
| PSP | Projet de soins partagé |
| PSR | Projet stratégique régional |

Q

| | |
|------------|---------------------------|
| QVT | Qualité de vie au travail |
|------------|---------------------------|

R

| | |
|-----------------|---|
| ResFoCom | Réseau des chargé(e)s de formation continue |
| ResoAnfh | Réseau Anfh - établissements sociaux et médico-sociaux |
| RFC | Responsable formation continue |
| RNCP | Répertoire national des certifications professionnelles |
| RPS | Risques psycho-sociaux |
| RSCH | Répertoire spécifique des certifications et habilitations |
| RSE | Responsabilité sociétale des entreprises |

S

| | |
|-------------|--|
| SGAR | Secrétariat général pour les affaires régionales |
| SPRO | Service public régional de l'orientation |

T

| | |
|------------|---------------------------|
| T2A | Tarification à l'activité |
|------------|---------------------------|

U

| | |
|-------------|---------------------------------|
| USLD | Unités de soins de longue durée |
|-------------|---------------------------------|

V

| | |
|------------|---------------------------------------|
| VAE | Validation des acquis de l'expérience |
|------------|---------------------------------------|

Actions de formation par filière

Filière achats, logistique, ingénierie et maintenance technique

INTITULÉ ACTION

Sécurisation des parcours

Réussir sa formation thème 1 :
réussir son entrée en formation

Réussir sa formation thème 2 :
optimiser son parcours de formation

Réussir sa formation thème 3 :
développer ses capacités d'apprentissage

Maintien dans l'emploi

Compétences clés et savoirs de base

Orthodidacte : mieux maîtriser la langue française

Maîtriser les bonnes pratiques de l'e-mail

Compétences clés

Certification du socle des compétences et de la connaissance (CLÉA)

Carrières et parcours professionnels

Se préparer à son entretien professionnel

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

Préparation au concours de technicien et de technicien supérieur hospitalier

FAE adjoint des cadres hospitaliers

FAE technicien et technicien supérieur hospitalier

Parcours acheteur hospitalier

Complément de parcours ESAP acheteur

Professionalisation de la fonction achat au sein de la FPH

Stratégie RH et management

Télétravail

GHT

Achats en GHT

Évolutions sociétales et techniques

Usages numériques et éthique professionnelle

QVT

Cohésion d'équipe

Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun

Améliorer ensemble le travail au quotidien, quelle place pour chacun ?

Gestion du stress

Relations avec les usagers

La communication en Facile à lire et à comprendre (FALC)

Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente

Communiquer dans le cadre professionnel

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

Filière management, gestion et aide à la décision

INTITULÉ ACTION

Sécurisation des parcours

Réussir sa formation thème 1: réussir son entrée en formation

Réussir sa formation thème 2: optimiser son parcours de formation

Réussir sa formation thème 3: développer ses capacités d'apprentissage

Maintien dans l'emploi

Compétences clés et savoirs de base

Orthodidacte: mieux maîtriser la langue française

Maîtriser les bonnes pratiques de l'e-mail

Compétences clés

Certification du socle des compétences et de la connaissance (CLÉA)

Carrières et parcours professionnels

Se préparer à son entretien professionnel

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

FAE adjoint des cadres hospitaliers

Stratégie RH et management

Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital

Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences

Réalisation des entretiens professionnels et de formation - intégration du management des compétences dans les pratiques managériales

L'entretien professionnel

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Itinéraire cadre

Actualisation des connaissances réglementaires des personnels administratifs

Maintien dans l'emploi

Télétravail

Stratégie formation et accompagnement des agents

Être tuteur de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux

Professionnalisation de la fonction formation

Les tableaux de bord en formation

Savoir communiquer dans sa fonction de chargé(e) de formation

Transformer et/ou concevoir ses formations internes en intégrant de nouvelles modalités et de nouveaux outils pédagogiques

Mettre en œuvre le CPF au sein de son établissement

Conseil en évolution professionnel

Évolutions sociétales et techniques

Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine

Usages numériques et éthique professionnelle

Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD

QVT

Cohésion d'équipe

Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun

Améliorer ensemble le travail au quotidien, quelle place pour chacun?

Travail de nuit

Travail de nuit en établissements sociaux et médico-sociaux

Gestion du stress

Relation avec les usagers

La communication en Facile à lire et à comprendre (FALC)

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Restaurer l'estime de soi des usagers

Les directives anticipées

Filière soin, social, éducatif, psychologie et culturel

INTITULÉ ACTION

Sécurisation des parcours

Réussir sa formation thème 1: réussir son entrée en formation

Réussir sa formation thème 2: optimiser son parcours de formation

Réussir sa formation thème 3: développer ses capacités d'apprentissage

Maintien dans l'emploi

Compétences clés et savoirs de base

Orthodidacte: mieux maîtriser la langue française

Maîtriser les bonnes pratiques de l'e-mail

Compétences clés

Certification du socle des compétences et de la connaissance (CLÉA)

Carrières et parcours professionnels

Se préparer à son entretien professionnel

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

FAE adjoint des cadres hospitaliers

Se préparer à son entretien professionnel

Se préparer à l'admission en institut de formation d'aide-soignant

Préparation au concours d'assistant médico-administratif

Préparation au concours de technicien et de technicien supérieur hospitalier

FAE assistant médico-administratif

FAE technicien et technicien supérieur hospitalier

Parcours acheteur hospitalier

Complément de parcours ESAP acheteur

Professionalisation de la fonction achat au sein de la FPH

Stratégie RH et management

Les nouvelles technologies au service de la gestion d'un hôpital

Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences

Réalisation des entretiens professionnels et de formation - intégration du management des compétences dans les pratiques managériales

L'entretien professionnel

Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel

Itinéraire cadre

Actualisation des connaissances réglementaires des personnels administratifs

Maintien dans l'emploi

Télétravail

Stratégie formation et accompagnement des agents

Être formateur interne occasionnel

Être formateur en simulation en santé

Être tuteur de stage: optimiser les compétences des tuteurs de stagiaires paramédicaux

Professionalisation de la fonction formation

Les tableaux de bord en formation

Savoir communiquer dans sa fonction de chargé(e) de formation

Transformer et/ou concevoir ses formations internes en intégrant de nouvelles modalités et de nouveaux outils pédagogiques

Mettre en œuvre le CPF au sein de son établissement

Conseil en évolution professionnel

GHT

Manager à l'échelle d'un GHT

Achats en GHT

Évolutions sociétales et techniques

Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine

Usages numériques et éthique professionnelle

Optimiser votre codage Pathos et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD

La relation patient-soignant à l'ère du digital: la santé connectée

Prévention et vaccination, le rôle des professionnels de santé

Les incontournables de la chaîne accueil-facturation-recouvrement des soins

Violences sexistes et sexuelles au travail: repérer, prendre en charge et orienter les victimes

Santé sexuelle dans une approche pluriprofessionnelle

QVT

Cohésion d'Équipe

Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun

Améliorer ensemble le travail au quotidien, quelle place pour chacun?

Accompagnement à la mise en œuvre d'une politique de qualité de vie au travail

Travail de nuit

Travail de nuit en établissements sociaux et médico-sociaux

Gestion du stress

Relation avec les usagers

La communication en Facile à lire et à comprendre (FALC)

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente

Communiquer dans le cadre professionnel

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

Sensibilisation à l'identification et au repérage des troubles psycho-traumatiques des sujets victimes

Repérer, prendre en charge les victimes de troubles psycho-traumatiques dans les CUMP (cellules d'urgence médico-psychologique)

Tous concernés par le psycho-traumatisme: repérage et prise en charge des victimes

Les premiers secours en santé mentale

Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver

Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

Précarité et rupture de parcours de soins

Restaurer l'estime de soi des usagers

Les directives anticipées

Sensibiliser au repérage et dépistage précoce des enfants avec troubles du neurodéveloppement, dont les troubles autistiques

Former les professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles comportementaux

Adultes autistes: accueillir, accompagner, soigner

Soins de support en cancérologie

Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

La communication non verbale dans la relation patients-soignants

Filière information, système d'information

INTITULÉ ACTION

Sécurisation des parcours

Réussir sa formation thème 1 :
réussir son entrée en formation

Réussir sa formation thème 2 :
optimiser son parcours de formation

Réussir sa formation thème 3 :
développer ses capacités d'apprentissage

Maintien dans l'emploi

Compétences clés et savoirs de base

Orthodidacte : mieux maîtriser la langue française

Maîtriser les bonnes pratiques de l'e-mail

Compétences clés

Certification du socle des compétences et de la connaissance (CLÉA)

Carrières et parcours professionnels

Se préparer à son entretien professionnel

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

FAE adjoint des cadres hospitaliers

Stratégie RH et management

Maintien dans l'emploi

Télétravail

Évolutions sociétales et techniques

Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine

Usages numériques et éthique professionnelle

QVT

Cohésion d'équipe

Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun

Améliorer ensemble le travail au quotidien, quelle place pour chacun ?

Travail de nuit

Travail de nuit en établissements sociaux et médico-sociaux

Gestion du stress

Relation avec les usagers

La communication en Facile à lire et à comprendre (FALC)

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Filière qualité, hygiène, sécurité, environnement

INTITULÉ ACTION

Sécurisation des parcours

Réussir sa formation thème 1 :
réussir son entrée en formation

Réussir sa formation thème 2 :
optimiser son parcours de formation

Réussir sa formation thème 3 :
développer ses capacités d'apprentissage

Maintien dans l'emploi

Compétences clés et savoirs de base

Orthodidacte : mieux maîtriser la langue française

Maîtriser les bonnes pratiques de l'e-mail

Compétences clés

Certification du socle des compétences et de la connaissance (CLÉA)

Carrières et parcours professionnels

Se préparer à son entretien professionnel

Préparation au concours d'adjoint des cadres hospitaliers

Préparation au concours de technicien et de technicien supérieur hospitalier

FAE adjoint des cadres hospitaliers

FAE technicien et technicien supérieur hospitalier

Stratégie RH et management

Maintien dans l'emploi

Télétravail

Évolutions sociétales et techniques

Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine

Usages numériques et éthique professionnelle

QVT

Cohésion d'équipe

Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun

Améliorer ensemble le travail au quotidien, quelle place pour chacun ?

Travail de nuit

Travail de nuit en établissements sociaux et médico-sociaux

Gestion du stress

Relation avec les usagers

La communication en Facile à lire et à comprendre (FALC)

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Comment intervenir auprès d'une personne physiquement violente

Communiquer dans le cadre professionnel

Gérer la violence et l'agressivité des personnes âgées

Repérer, prendre en charge les victimes de troubles psycho-traumatiques dans les CUMP (cellules d'urgence médico-psychologique)

Restaurer l'estime de soi des usagers

Les directives anticipées

Filière médicale

INTITULÉ ACTION

Compétences clés et savoirs de base

Orthodidacte : mieux maîtriser la langue française

Maîtriser les bonnes pratiques de l'e-mail

Évolutions sociétales et techniques

Le rôle du professionnel de santé dans la télémédecine

Usages numériques et éthique professionnelle

Optimiser votre codage Pathos et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

La relation patient-soignant à l'ère du digital : la santé connectée

Violences sexistes et sexuelles au travail : repérer, prendre en charge et orienter les victimes

QVT

Cohésion d'équipe

Qualité de vie au travail, place et rôle de chacun

Améliorer ensemble le travail au quotidien, quelle place pour chacun ?

Travail de nuit

Travail de nuit en établissements sociaux et médico-sociaux

Gestion du stress

Relation avec les usagers

Mobiliser l'humour en situation professionnelle

Sensibilisation à l'identification et au repérage des troubles psycho-traumatiques des sujets victimes

Tous concernés par le psycho-traumatisme : repérage et prise en charge des victimes

Les premiers secours en santé mentale

Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

Précarité et rupture de parcours de soins

Restaurer l'estime de soi des usagers

Sensibiliser au repérage et au dépistage précoce des enfants avec troubles du neurodéveloppement, dont les troubles autistiques

Former les professionnels des EHPAD aux troubles cognitifs, à la démence et aux prises en charge non médicamenteuses des troubles comportementaux

Adultes autiste : accueillir, accompagner, soigner

Soins de support en cancérologie

Prise en charge pluriprofessionnelle de la douleur et de la souffrance dans les maladies neurodégénératives

La communication non verbale dans la relation patients-soignants



**Découvrez
ces actions
de la page 38
à 55**

Index

A

| | |
|---------------------------------------|----------------|
| Accompagnement | pages 41-44-52 |
| ACH | pages 39-40 |
| Achats | pages 40-46 |
| Adjoint | page 40 |
| Administratifs | pages 40-43 |
| Aidants | page 52 |
| Aide-soignant | pages 18- 39 |
| Alfresco | page 30 |
| AMA | pages 39- 40 |
| Apprentissage | page 38 |
| Ambition | pages 16-17 |
| Anfh | page 6 |
| Animation régionale | page 54 |
| ARS | page 23 |
| Assistant médico-administratif | pages 39-40 |
| Autisme | page 52 |

B

| | |
|-----------|---------|
| BC | page 21 |
|-----------|---------|

C

| | |
|-------------------------------|----------------|
| Cadre | pages 39-40-43 |
| Cancérologie | page 53 |
| Capsules pédagogiques | page 74 |
| Carrière | page 39 |
| Cartographie | page 69 |
| CEP | page 58 |
| Certification | pages 38-40 |
| CFP | page 20 |
| Chargé(e) de formation | page 45 |
| CLÉA | page 38 |
| CNSA | page 22 |

| | |
|---------------|---------|
| Codage | page 47 |
|---------------|---------|

| | |
|-----------------|---------|
| Cohésion | page 43 |
|-----------------|---------|

| | |
|----------------------|-------------|
| Communication | pages 43-49 |
|----------------------|-------------|

| | |
|--------------------|---------|
| Communiquer | page 49 |
|--------------------|---------|

| | |
|--------------------|-------------|
| Compétences | pages 38-62 |
|--------------------|-------------|

| | |
|----------------------|---------|
| Comportements | page 52 |
|----------------------|---------|

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| Compte personnel de formation | pages 18-59 |
|--------------------------------------|-------------|

| | |
|-------------------------------|-------------|
| Concours (préparation) | pages 39-40 |
|-------------------------------|-------------|

| | |
|-------------------------------------|---------|
| Connaissances réglementaires | page 43 |
|-------------------------------------|---------|

| | |
|---|-------------|
| Conseil en évolution professionnel | pages 45-58 |
|---|-------------|

| | |
|-------------------------|---------|
| Conseil régional | page 23 |
|-------------------------|---------|

| | |
|------------|-------------|
| CPF | pages 45-59 |
|------------|-------------|

| | |
|-------------|---------|
| CUMP | page 51 |
|-------------|---------|

| | |
|-----------|------------|
| 4C | page 62-63 |
|-----------|------------|

D

| | |
|-------------------|---------------|
| Délégation | pages 8-10-11 |
|-------------------|---------------|

| | |
|----------------|---------|
| Démence | page 52 |
|----------------|---------|

| | |
|----------------|---------|
| Digital | page 47 |
|----------------|---------|

| | |
|-------------------|---------|
| Directives | page 53 |
|-------------------|---------|

| | |
|----------------|---------|
| Douleur | page 52 |
|----------------|---------|

| | |
|------------|-------------|
| DPC | pages 27-28 |
|------------|-------------|

E

| | |
|---------------|---------|
| E-mail | page 39 |
|---------------|---------|

| | |
|--------------|-------------|
| EHPAD | pages 47-52 |
|--------------|-------------|

| | |
|---------------|---------|
| Emploi | page 41 |
|---------------|---------|

| | |
|---------------|---------|
| Enfant | page 52 |
|---------------|---------|

| | |
|------------------|-------------|
| Entretien | pages 39-42 |
|------------------|-------------|

| | |
|---------------|---------|
| Équipe | page 43 |
|---------------|---------|

| | |
|---------------|---------|
| Estime | page 53 |
|---------------|---------|

| | |
|----------------|---------|
| Éthique | page 64 |
|----------------|---------|

| | |
|-------------------|---------|
| Évaluation | page 39 |
|-------------------|---------|

| | |
|---------------------|---------|
| E-multi plus | page 54 |
|---------------------|---------|

F

| | |
|----------------------|-------------|
| Facturation | page 48 |
| FAE | page 40 |
| FALC | page 49 |
| Financier | page 47 |
| FIPHFP | page 22 |
| FMEP | page 18 |
| Fonds | pages 14 |
| Formateur | pages 42-45 |
| Formation | pages 38-45 |
| Formule | pages 29-30 |
| FQ & CPF | pages 18-19 |
| Frais annexes | page 35 |
| Français | page 38 |

G

| | |
|--------------------------|-------------|
| Gesform Evolution | page 33 |
| Gestion | page 34 |
| GHT | page 33 |
| GPMC | pages 41-68 |

H

| | |
|-------------------|---------|
| Handipacte | page 23 |
| Humour | page 49 |

I

| | |
|-----------------|-------------|
| Instance | page 9 |
| Interne | pages 42-45 |

L

| | |
|------------|---------|
| LMS | page 32 |
|------------|---------|

M

| | |
|-------------------|-------------|
| Mail | voir e-mail |
| Maintien | pages 41-60 |
| Management | page 41 |
| Marché | page 29 |

N

| | |
|---------------------------|----------------|
| Neurodégénératives | page 52 |
| Nuit | page 48 |
| Numérique | pages 47-64-65 |

O

| | |
|--------------------|----------|
| Orientation | page 27 |
| Orthographe | page 39 |
| Outils | pages 25 |

P

| | |
|------------------------------------|------------------|
| Parcours professionnalisant | page 40 |
| Partenariat | pages 22-23 |
| Plan | page 26 |
| Plateforme LMS | page 32 |
| Politique régionales | page 18-19-20-21 |
| Précarité | page 53 |
| Préparation | pages 39-40 |
| Prise en charge financière | page 34 |
| Problème | page 46 |
| Projet | page 16 |
| Psycho-traumatisme | page 50 |

Q

| | |
|----------------|-------------|
| Qualité | pages 44-66 |
| QVT | page 44 |

R

| | |
|-----------------------------|-------------|
| Réglementaire | page 43 |
| Relations | pages 47-52 |
| Relation aux usagers | page 52 |
| Réseaux | page 72 |
| Rôle | pages 44-47 |

S

| | |
|------------------------|-------------|
| Santé connectée | page 47 |
| Santé sexuelle | page 53 |
| Savoirs de base | pages 38-62 |
| Secours | page 51 |
| Sexiste | page 51 |
| SGAR | page 23 |
| Simulation | page 45 |
| Souffrance | page 52 |
| Stagiaire | page 45 |
| Stands | page 73 |
| Stress | page 48 |

T

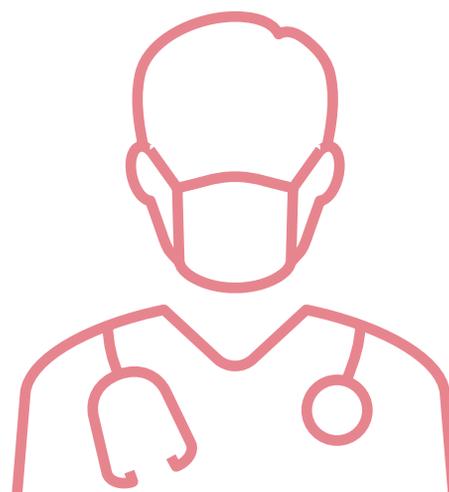
| | |
|-----------------------------|---------|
| Tableau de bord | page 45 |
| Technicien | page 40 |
| Technologies | page 47 |
| Télémedecine | page 47 |
| Télétravail | page 44 |
| Travail | page 44 |
| Troubles autistiques | page 52 |
| TSH | page 40 |
| Tuteur | page 45 |

U

| | |
|----------------|---------|
| Usagers | page 52 |
|----------------|---------|

V

| | |
|----------------------------------|-------------|
| Vaccination | page 48 |
| VAE | page 21 |
| Vie | pages 44-66 |
| Violence physique | page 50 |
| Violence sexiste sexuelle | page 51 |
| Violences | pages 50-51 |



ANFH HAUTE-NORMANDIE

85 A, rue Jean-Lecanuet
76107 Rouen Cedex 1

Tél. : 02 32 08 10 40
hautenormandie@Anfh.fr
www.anfh.fr/haute-normandie



ANFH BASSE-NORMANDIE

Parc Athéna, 1, rue Andreï-Sakharov
14280 Saint-Contest

Tél. : 02 31 46 71 60
bassenormandie@Anfh.fr
www.anfh.fr/basse-normandie

